

Céreq

Quand la formation continue



Repères sur les pratiques de formation
des employeurs et des salariés

Ouvrage coordonné par :
Marion Lambert
Isabelle Marion-Vernoux
Jean-Claude Sigot

Enquêtes • CVTS3 FC2006 DIFES1



Avant-Propos

L'écart entre la représentation que les acteurs et les décideurs publics ont du système de formation professionnelle français et la réalité factuelle qui permet de qualifier ce système est grand. L'ensemble de ces acteurs (entreprises, individus, partenaires sociaux, État, collectivités territoriales, organismes de formation) reste en recherche de données permettant de mieux appréhender la complexité de ce système de formation continue, dans ses objectifs et ses attentes, autant que dans les modalités de sa mise en œuvre et les effets de ses instruments.

C'est dire combien cet ouvrage a de l'importance. Après une série de nombreux rapports sur le sujet qui préfigurent des évolutions attendues de ce système et de la conclusion d'un cadre rénové de la formation professionnelle, cette production prend délibérément un parti-pris factuel, qui se garde de jugements affirmés sur les transformations qui seraient requises, pour privilégier la capacité du lecteur à se construire son opinion à partir de thèmes majeurs tels que l'initiative de la formation, les inégalités d'accès, l'information et le financement des formations.

Cet ouvrage s'inscrit ainsi dans une posture méthodologique propre au Céreq, établie pour la présentation des résultats des enquêtes d'insertion dites enquêtes Génération, et consistant à privilégier la diffusion de ces résultats à un large public sous la forme de doubles pages thématiques alliant données statistiques (illustrées sous forme de tableaux et graphiques) et commentaires écrits sur les principales caractéristiques qui en découlent.

C'est ainsi un ouvrage original dressant un état des lieux de la formation continue en France qui est offert au lecteur. En fournissant des résultats précis sur les thématiques majeures précédemment indiquées, cet ouvrage devrait contribuer à la fois à éclairer le débat public, la négociation sociale, la prise de décision des pouvoirs publics et les pratiques des employeurs et des salariés.

Qu'il me soit ici permis de remercier toutes les personnes du Céreq qui ont fait que cet ouvrage existe, qu'il s'agisse des apports intellectuels du département dont il dépend, mais aussi des efforts de conception, d'explicitation, de présentation pédagogique qui contribuent à sa qualité. C'est ainsi un projet collectif d'établissement et une implication continue des individus qui y ont œuvré qu'il convient de souligner. Que chacun d'entre eux en soit donc remercié.

En dernier lieu, cet ouvrage ne reste qu'une étape dans un travail qui démarre, l'exploitation fouillée des données recueillies, et qui permettra d'autres rendez-vous avec le lecteur dans les supports de production plus traditionnels du Céreq.

Michel Quéré
Directeur du Céreq

Sommaire



Préambule	7
Les enquêtes	11
Contexte institutionnel	15
Le système français de formation continue	16
Les dispositifs de formation continue	18
L'usage du DIF	20
Origine de la formation	23
Recueil et expression des besoins de formation	24
Fréquence et contenu de l'entretien professionnel	26
Information sur la formation	28
Connaissance des dispositifs de formation	30
Information sur le DIF	32
Origines et contraintes du départ en formation	34
Objectifs des salariés	36
Obstacles à la formation dans l'entreprise	38
Besoins de formation non satisfaits	40
Accès et recours à la formation	43
Formation et taille des entreprises	44
Formation et secteurs d'activité	46
Formation dans les entreprises européennes	48
Accès à la formation selon le statut d'emploi	50
Formation initiale - formation continue	52
Âge et formation	54
Accès des hommes et des femmes à la formation continue	56
Caractéristiques des formations des hommes et des femmes	58
Organisation et modalités des formations	61
Spécialités des formations	62
Financement des formations	64
Typologie des politiques de formation	66
Types de formation en entreprise	68
Zoom sur les formations en situation de travail (FEST)	70
Formation et organisation personnelle	72
Après la formation	75
Formation et mobilités dans l'entreprise	76
Mesure des effets de la formation en entreprise	78
Mise en application de la formation	80
Définitions	84
(Les mots qui font l'objet d'une définition en fin d'ouvrage sont signalés par cette typographie : définitions)	
Glossaire	89

Préambule

Cet ouvrage présente des résultats factuels sur la formation continue suffisamment nets pour qu'ils servent d'acquis et de déclencheur de débats. Et ces tendances, ces liaisons, ces écarts sont suffisamment significatifs pour qu'ils permettent de conforter ou d'infirmer des idées reçues, de mettre en perspective des acquis et en évidence des curiosités, d'interroger les pratiques des acteurs et d'aider les décideurs.

Ces résultats sont issus de deux enquêtes européennes, l'une auprès des individus (l'enquête AES pour Adult education survey et son volet français FC2006), l'autre auprès des entreprises (l'enquête CVTS3 pour Continuing vocational training survey). La lecture combinée de ces deux sources, complétée par le traitement spécifique d'un échantillon croisant les deux investigations, le Dispositif d'information sur la formation employeur-salarié (DIFES1), s'est révélée très pertinente par la conjugaison de deux regards complémentaires, celui des salariés et celui des responsables d'entreprises sur un sujet au cœur de la relation salariale.

Ces enquêtes sont intéressantes à plusieurs titres. Elles permettent d'analyser de façon approfondie les origines de la formation, de souligner l'importance de l'information diffusée auprès des salariés sur le sujet et la variété de ses supports ainsi que celle de son appropriation, le rôle essentiel du recueil et de l'expression des besoins et les pratiques très variables en la matière. A cet égard, elles permettent d'éclairer les principaux aspects de la loi de 2004 concernant notamment la possibilité de débat sur les besoins de formation ressentis par les salariés au regard de leur travail et de leurs perspectives de carrière et l'existence effective d'un espace de délibération entre employeurs et salariés.

Le croisement des deux enquêtes permet de souligner la convergence des observations conduites auprès des employeurs et des salariés, par exemple sur l'information diffusée sur la formation. Il rend également possible un affinement de certains aspects, comme les procédures de recueil des besoins, voire la mise en évidence de différences d'appréciation, par exemple sur la perception des acteurs quant à l'information diffusée.

Les modalités de formation sont également éclairées par ces enquêtes, notamment la formation en situation de travail dont on voit bien le lien étroit avec la nature du poste occupé. On peut aussi explorer les relations entre vies professionnelle et familiale, comparer les objectifs annoncés par les salariés et les formations effectivement suivies ou encore repérer les obstacles à la formation ou l'ampleur et la répartition des besoins non satisfaits.

La mise en ordre de cette matière foisonnante est évidemment le résultat d'une succession de décisions qui ont toutes eu pour objectif de faciliter la compréhension du lecteur. Et c'est le croisement des variables, celles de secteur et de taille de l'entreprise, celles de niveau de formation initiale et de type d'emploi occupé par les salariés, qui rend possible une interprétation correcte des usages de la formation continue.

L'ordre d'exposition suit le cycle de la formation continue avec l'examen successif de son origine, de ses conditions d'accès, de son déroulement et de ses usages.

En préalable, il convient toutefois de souligner la grande variété des pratiques correspondant à cette notion de formation continue. Certes, il y a les cours et les stages organisés, et ils occupent une place importante dans un pays comme la France fortement marqué par la forme scolaire. Mais il y a aussi la formation en situation de travail qui a tendance à se développer et qui s'inscrit dans le processus de professionnalisation des salariés. Cette variété interroge les relations entre formation continue, formation initiale et construction de l'expérience, chacune de ces manières de se former s'articulant de façon spécifique aux acquis initiaux et offrant plus ou moins d'opportunités pour accroître des compétences spécifiques ou transférables. Et la question de l'articulation entre ces diverses formes de formation se pose aujourd'hui avec acuité.

Une première série de résultats a trait aux caractéristiques des entreprises et des emplois concernés par la formation continue. Au delà de la confirmation du lien étroit entre la taille d'entreprise et l'engagement formatif et au delà de la diversité des pratiques sectorielles, connues depuis plusieurs décennies, d'autres résultats plus fins sont intéressants à souligner.

Ainsi, l'effet de la taille affecte la plupart des indicateurs. Les petites entreprises se distinguent de longue date par un effort financier plus faible que les autres mais les enquêtes utilisées ici montrent aussi une moindre intensité des pratiques de formation, une diffusion plus réduite de l'information, un recueil moins fréquent des besoins, des politiques moins bien définies, un moindre souci d'évaluation des effets de la formation mais des durées de formation plus longues. Parmi les raisons avancées par les petites entreprises non formatrices, la question du coût de la formation n'est pas considérée comme déterminante par une grande majorité d'entre elles, ce qui interroge la supposée nécessité d'aider financièrement les PME à former leurs salariés.

A cela s'ajoute l'effet essentiel du secteur d'activité. Celui-ci est structurel et les typologies établies au cours des dernières décennies sont finalement assez stables. Les raisons qui expliquent cela sont toujours d'ordre économique et technique, comme la nature et le niveau d'activité mais aussi le degré de concentration et le niveau d'intensité capitalistique. On observe également un avantage significatif du secteur public tant pour le taux plus élevé d'accès à la formation continue, et ceci quel que soit le statut de la personne, que pour le caractère plus formel de la formation dispensée ou pour la place supérieure accordée à l'initiative. On peut également mentionner la particularité des banques qui accordent, beaucoup plus que les autres secteurs, une grande importance à la formation en diffusant plus largement l'information, en réalisant plus d'entretiens, beaucoup plus de cours et de stages avec des durées plus longues et pour la plupart de leurs salariés.

Du côté des salariés, le constat général de fortes inégalités d'accès à la formation continue est conforté. Ceci se manifeste par des différences importantes selon les caractéristiques individuelles mais aussi selon les caractéristiques des emplois occupés et les types d'entreprises d'appartenance. Et c'est le croisement entre ces diverses facettes qui est à prendre en considération si l'on veut réduire de façon significative les inégalités d'accès à la formation continue.

A cet égard, les tendances les plus nettes concernent l'âge et le niveau de formation initiale d'un côté, le type d'emploi occupé de l'autre. Ainsi, il apparaît clairement que les salariés ont beaucoup plus de chances de bénéficier de formation continue s'ils ont eu une formation initiale de plus haut niveau. De même, la participation à la formation continue se réduit avec l'âge tandis que s'accroissent les inégalités d'accès

et que les salariés expriment moins de besoins de formation futurs ou non satisfaits. Quant à l'influence du sexe, elle est moins visible sur le taux d'accès global que sur le taux par catégories socioprofessionnelles, les femmes étant moins formées que les hommes lorsqu'elles sont cadres mais plus lorsqu'elles sont professions intermédiaires. Et l'on note aussi qu'elles bénéficient un peu moins que les hommes de formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes.

Enfin, et surtout, la formation est plutôt concentrée sur les catégories socioprofessionnelles supérieures et ces différences concernent aussi bien la chance d'accès à la formation que l'information dispensée ou la nature des formations. On note aussi que l'insatisfaction à l'égard du volume de formation est plus forte chez ceux qui en bénéficient le plus, comme si la formation amplifiait les exigences. Se dessine alors un clivage d'ensemble entre cadres et professions intermédiaires d'un côté, ouvriers et employés de l'autre. Ces derniers se distinguent nettement car ils sont beaucoup plus contraints dans leur formation, moins informés, moins souvent formés et ils expriment moins de besoins et ont moins de besoins non satisfaits. Cet effet massif du niveau des emplois est complété par celui de la fonction occupée, celle-ci déterminant nettement la spécialité et le type de formation suivie. Le statut de l'emploi a également une forte influence et l'on observe un classement dégressif des chances d'accès à la formation allant du statut de fonctionnaire, à celui de CDI du secteur privé, puis de CDD et, nettement décroché, d'intérimaire.

Les enquêtes sont particulièrement éclairantes quant aux conditions d'organisation de la formation. Il apparaît ainsi qu'une nette majorité des formations est réalisée à la demande de l'employeur mais que l'initiative du salarié reste importante, notamment dans le secteur public. De même, le financement de la formation est assuré la plupart du temps par l'employeur. De leur côté, les procédures de recueil des besoins concernent une large majorité d'entreprises mais passent rarement par un entretien systématique auprès de l'ensemble des salariés.

Le lien entre formation et mobilité est net pour les milieux de carrière et particulièrement marqué pour les employés et ouvriers non qualifiés, par ailleurs rarement formés. Ce lien reste toutefois difficile à interpréter, y compris quant au sens de la relation.

Ainsi apparaissent des résultats solides et l'on peut, sans hésiter, confirmer les tendances suivantes : la formation appelle la formation, elle est d'abord l'affaire des grandes entreprises et du secteur public, elle concerne avant tout les cadres et les professions intermédiaires, et surtout les plus jeunes.

Tous ces résultats peuvent être de véritables aides pour la conduite de l'action publique. Ils pourraient inspirer la façon dont seront mis en place les nouveaux dispositifs, ne serait-ce qu'en rappelant la nécessité de conduire les efforts avec constance si l'on veut faire évoluer les pratiques. Ainsi, l'effet discriminant du niveau de formation initiale conforte les recommandations des derniers rapports sur la formation continue qui appellent à une amélioration de la formation initiale et à une meilleure articulation de celle-ci avec la formation tout au long de la vie. De même, la variété des situations concernant l'initiative de la formation incite à mettre l'accent sur cette question. Et les résultats sur le droit individuel à la formation, certes mitigés quant au volume global de salariés concernés et à l'importance de l'information diffusée à ce propos, sont encourageants dans la mesure où il semblerait que les inégalités d'accès à la formation continue selon le secteur d'activité, la taille ou la catégorie socioprofessionnelle, soient moins fortes dans les entreprises qui ont utilisé le DIF.

Il apparaît aussi que l'information mérite des efforts soutenus puisque la moitié seulement des salariés déclarent connaître les dispositifs (CIF, VAE, bilan de compétences, DIF). On note également que les employeurs jouent un rôle important dans cette information et que la combinaison des supports augmente l'efficacité de l'information. Enfin, la réflexion sur le financement de la formation pourrait être éclairée par le constat d'un lien étroit entre mode de financement et type de formation, les employeurs et les organismes paritaires intervenant logiquement de préférence lorsqu'il s'agit d'être plus efficace dans son travail.

Ces résultats ouvrent aussi des perspectives d'approfondissement. Une première piste consisterait à examiner de façon plus qualitative la façon dont se définissent les politiques de formation des entreprises. Les résultats laissent penser que nombre d'entre elles ne sont pas dotées d'une véritable politique même si elles ont recours à la formation. Dès lors, on peut se demander ce qu'est une véritable politique de formation. Les enquêtes permettent en tout cas de mieux en cerner les diverses phases, de l'information à la définition des priorités en passant par l'analyse des besoins, celle de la satisfaction et des effets. Et elles permettent de proposer une typologie des entreprises selon l'importance du recours à la formation et la forme prise par la politique, laquelle va d'une absence de réflexion sur ce sujet à des politiques structurées pouvant englober des accords d'entreprises. De même, la mesure des effets de la formation est un signe assez fréquent mais loin d'être majoritaire et surtout présent dans les entreprises qui forment le plus. Et la mise en application courante des éléments appris en formation est aussi un indicateur d'existence d'une politique.

Ces constats et analyses pourraient déboucher sur des réflexions sur les facteurs de nature à développer les politiques de formation des entreprises mais aussi les limites de ces politiques concernant la protection des transitions telles que souhaitées dans le développement de la flexisécurité. De là pourrait découler une réflexion sur les moteurs de la formation continue, lesquels renvoient, selon les cas, à des nécessités techniques ou sociales, à des questions de besoins ou de ressources, de professionnalisation ou de mobilité, d'amélioration de la performance du salarié ou de l'entreprise.

Place maintenant à la lecture. Et que chacun trouve matière à compréhension et réflexion sur un sujet majeur aujourd'hui.

José Rose
Directeur scientifique du Céreq

Les
Enquêtes



Les Enqu

CVTS3

Le Céreq a interrogé en 2006 un échantillon national de 4 755 entreprises sur leur politique de formation continue. Ces entreprises appartiennent au secteur privé et emploient au moins 10 salariés. Cette enquête correspond à la troisième interrogation du volet français de l'enquête européenne Continuing vocational training survey (CVTS) pilotée par la Commission européenne et Eurostat, après les éditions de 1994 (CVTS1) et de 1999 (CVTS2). Elle interroge les entreprises sur la formation professionnelle continue qu'elles ont financée partiellement ou en totalité pour leur personnel sur l'année 2005.

Les résultats présentés dans cet ouvrage correspondent à l'ensemble du champ de l'enquête.

Ces entreprises répondantes sont représentatives de près de 194 000 entreprises en termes de taille et de secteur d'activité. Sont exclues les entreprises des secteurs de la santé, de l'éducation et de l'agriculture.

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.

Les activités de formation professionnelle continue doivent être organisées ; la formation sur le tas et la formation initiale sont explicitement exclues du champ de l'enquête. Outre les cours et stages sont distinguées d'autres pratiques de formation : les périodes organisées de formation en situation de travail (FEST), les rotations sur postes de travail, les échanges ou détachements, les mises en doublon, les 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 les périodes organisées d'autoformations.

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) du ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et l'INSEE, et après consultation des partenaires sociaux.

FC2006

16 500 personnes sorties du système scolaire ont été enquêtées en 2006 sur leurs pratiques de formation. Cette enquête, intitulée Formation continue 2006 (FC2006), présente une double particularité. C'est d'une part une complémentaire à l'enquête Emploi, enquête réalisée par l'INSEE et qui renseigne sur les situations d'emploi et de chômage des individus. Les personnes ont donc été interrogées simultanément sur leur situation au regard de l'emploi et sur les formations qu'elles ont suivies au cours des 12 mois précédant l'interrogation. FC2006 correspond d'autre part 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.

êtes

Elle fait suite à une première enquête menée en 2000 (FC2000) et qui reposait sur les mêmes principes. Néanmoins, les modifications apportées en 2006 n'autorisent pas la stricte comparaison entre les deux enquêtes.

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. 16 500 personnes ont été enquêtées. Elles sont représentatives de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales et de celles âgées de 25 à 64 ans.

FC2006 interroge les individus quelle que soit leur situation, salarié, demandeur d'emploi, indépendant ou inactif. Sont retenues toutes les formations, quel que soit leur but, professionnel ou non, et leur mode de financement. Les pratiques de formation décrites sont classées selon cinq types : contrats en alternance, cours et stages, conférences et séminaires, formations en situation de travail (y compris la mise en doublon et la rotation sur poste) et autoformations.

Les résultats présentés ne retiennent que les salariés des secteurs public et privé âgés de 15 à 64 ans qui ont achevé leurs études initiales. L'ensemble des formations qu'ils ont suivies sont décrites, y compris celles à visée extra-professionnelle.

Les salariés interrogés sont représentatifs de 21 740 000 salariés des secteurs public et privé. Leurs déclarations ont permis de dénombrer 22 millions de formations.

FC2006 a été réalisée par le Céreq et l'INSEE, conjointement avec la DARES, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Eurostat, après consultation des partenaires sociaux.



Le Dispositif d'information sur la formation employeur-salarié (DIFES1) croise, pour la première fois en France, les réponses de 1800 salariés avec celles de leur employeur sur le thème de la formation continue dans l'entreprise. Il est construit à partir des deux enquêtes FC2006 et CVTS3.

Les résultats présentés correspondent aux déclarations des salariés âgés de 15 à 64 ans qui ont terminé leurs études initiales et qui sont employés dans des entreprises du secteur privé d'au moins dix salariés.

DIFES1 permet de lier les caractéristiques des salariés et leurs pratiques de formation à la stratégie économique de l'entreprise, aux changements organisationnels, à sa politique de gestion des ressources humaines et de formation. DIFES1 permet aussi de confronter les différents points de vue et d'analyser, le cas échéant, l'écart entre les déclarations des salariés et des employeurs sur ce qui fait le cœur des ambitions de la loi de 2004 sur la formation continue : les conditions d'accès à la formation et le niveau de dialogue entre employeur et salarié. Les thèmes mis en perspective concernent notamment l'information des salariés et les relais de cette information, l'organisation d'entretiens professionnels et les dispositifs destinés à recueillir les besoins de formation.

Ce dispositif a été élaboré par le Céreq, la DARES et l'INSEE.

Contexte institutionnel



Le système français de Formation

Le système français de formation professionnelle continue se caractérise par une obligation de dépense pesant sur l'ensemble des entreprises. Elles consacrent une proportion de leur masse salariale au financement de la formation, et contribuent ainsi à plus de 40 % de la dépense nationale pour la formation professionnelle continue. Les entreprises peuvent s'acquitter de leur obligation selon trois modalités : le financement direct d'actions de formation, le versement à un **organisme paritaire collecteur agréé** (OPCA), ou encore, à défaut d'un niveau de dépense suffisant, un versement au Trésor public. L'expression « former ou payer » illustre bien cette particularité du système.

Depuis la loi sur la formation professionnelle de mai 2004, le montant de l'obligation dans les entreprises privées de dix salariés et plus s'élève à 1,6 % de leur masse salariale. Des cotisations spécifiques sont prévues pour le financement de la professionnalisation et du **droit individuel à la formation** qui s'élèvent à 0,5 % de la masse salariale et sont versées aux OPCA. Enfin, 0,2 % de la masse salariale doit être consacré au financement du **congé individuel de formation** (CIF).

Dans les enquêtes et dans l'ouvrage, sont considérés comme **dépenses de formation** tous les coûts que l'entreprise consacre à la formation de ses salariés, y compris ceux des formations à l'hygiène et sécurité. L'**effort financier** qu'elle consacre à la formation est calculé en rapportant ces dépenses à la masse salariale brute y compris les charges patronales. En cela, il diffère quelque peu du taux de participation financière (TPF) habituellement calculé en fonction de la masse salariale brute non chargée, et qui ne tient pas compte des coûts afférents aux formations à l'hygiène et sécurité.

Les organismes paritaires collecteurs agréés collectent et redistribuent environ 40 % des dépenses totales des entreprises. Leur rôle consiste à définir les politiques prioritaires dans les différents champs de compétence qui sont les leurs : ceux de la professionnalisation, du DIF, du **plan de formation** et du congé individuel de formation. Ils redistribuent les fonds collectés en conformité avec ces priorités. Leur mission consiste, outre la gestion de ces fonds, à informer les entreprises et les salariés afin de favoriser le développement de la **formation continue**.

Leur rôle est particulièrement important auprès des petites entreprises. En effet, si les grandes entreprises peuvent parvenir seules à concevoir, conduire et évaluer leur politique de formation, tel n'est pas le cas des PME dont l'activité de formation est largement tributaire de leurs relations avec les OPCA.

continue

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la définition et la mise en œuvre de la **formation continue** dans le secteur privé. Les lois successives qui organisent le système depuis 1971 sont généralement précédées d'accords sociaux dont elles reprennent les aspects essentiels.

Le secteur public reprend et aménage les conceptions qui prévalent dans le secteur privé. Les agents de la fonction publique peuvent bénéficier d'actions de formation dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'administration, ou dans le cadre du congé de formation.

Cette construction institutionnelle donnant un poids relativement important aux entreprises dans le financement de la formation professionnelle continue est très particulière à la France. Elle lui permet probablement de figurer honorablement dans les indicateurs européens de formation tout au long de la vie en ce qui concerne la formation des adultes financée par les entreprises.

L'État et les régions interviennent pour leur part dans la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ainsi, chaque Conseil régional finance des dispositifs en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des adultes, correspondant aux priorités qu'il a définies. Les Assédics financent selon certaines conditions la formation des chômeurs qu'elles indemnisent.

■ Répartition de la dépense économique pour la formation professionnelle en France en 2005

		Bénéficiaires de la formation					Total des dépenses par financeur
		Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Salariés	Agents publics	Demandeurs d'emploi	
Financeurs de la formation	Entreprises	0,9	1,0	8,6	-	-	10,5
	Etat	1,1	0,7	1,1	-	1,5	4,4
	Régions	1,7	0,8	0,1	-	0,6	3,2
	Collectivités publiques (en tant qu'employeurs)	-	-	-	5,5	-	5,5
	Autres dont Assédics	-	-	-	-	1,3	1,3
	Ménages	0,3	-	0,7	-	-	1,0
	Dépenses par bénéficiaire	4,0	2,5	10,5	5,5	3,4	25,9

■ montants de dépenses correspondant à des formations décrites dans l'ouvrage.

■ montants de dépenses et formations non commentés dans l'ouvrage.

Source : *Projet de Loi de finances 2008, formation professionnelle.*

Les dispositifs de Formation

L'accord national interprofessionnel de décembre 2003 (ANI) repris par la loi de mai 2004 a profondément renouvelé les façons d'agir en matière de formation professionnelle continue, pour l'entreprise et pour le salarié. Deux domaines sont principalement concernés : les formations en alternance via la professionnalisation d'une part, la place du salarié dans le système d'autre part.

Une novation importante porte sur la manière d'organiser les formations en alternance et sur la coordination des apprentissages en situation de travail et des formations en centres. Les nouveaux dispositifs de professionnalisation donnent au travail un rôle aussi important dans l'acquisition des compétences visées que le temps passé en **centres de formation**. Le tutorat acquiert ainsi un rôle accru. Les **contrats en alternance**, auparavant réservés aux jeunes via les contrats de qualification, deviennent une manière plus générale de hausser le niveau des compétences des personnes. Les **contrats de professionnalisation** sont maintenant destinés aux jeunes comme aux adultes demandeurs d'emploi, et les nouvelles **périodes de professionnalisation** ciblent des personnes en emploi. Ces nouvelles dispositions font l'objet de négociations dans les branches qui peuvent en préciser les modalités.

Sont ensuite mis en place des dispositifs et des procédures qui permettent d'organiser des formations utiles à la performance des entreprises et favorables au parcours professionnel des salariés.

L'organisation d'un **entretien professionnel** entre le salarié et son supérieur hiérarchique est maintenant obligatoire, au moins une fois tous les deux ans. Au cours de cet entretien sont évoqués les besoins de formation du salarié et les manières d'y pourvoir. Ainsi, un espace de délibération s'ouvre permettant une confrontation des points de vue et l'aboutissement à un accord éventuel sur la manière de mobiliser la formation à l'appui des évolutions de carrière. Un diagnostic des besoins de formation peut être établi, sur la base de la mobilisation d'une gamme d'instruments, dont le **bilan de compétences** ou la **validation des acquis de l'expérience** (VAE). Un passeport formation peut également recenser les éléments utiles à la description du parcours professionnel du salarié et offrir, ainsi, une manière d'attester des compétences acquises en cours de vie active en sus des titres ou diplômes.

continue

Le salarié dispose en outre d'un droit individuel à la formation : le **DIF**. À compter d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'un droit à 20 heures de formation par an. Les heures sont cumulables pendant 6 ans, jusqu'à un maximum de 120 heures. Ce droit peut être mobilisé en accord avec l'employeur. Celui-ci a le devoir d'informer annuellement chacun de ses salariés sur le montant des droits qui lui sont ouverts.

Les formations qui visent le développement des compétences peuvent par accord mutuel s'organiser pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Pour la partie hors temps de travail, l'indemnisation du temps passé en formation représente la moitié du salaire net, et cette indemnisation est dépourvue de cotisations sociales.

Des conventions collectives de branche, des accords d'entreprise ou encore des accords employeur/salarié peuvent améliorer ces dispositifs par un accroissement du montant des heures acquises annuellement ou par une organisation du temps de formation plus favorable aux intérêts du salarié.

La majorité des actions de formation reste néanmoins à l'initiative de l'employeur dans le cadre du **plan de formation**. Le salarié dispose donc maintenant d'une certaine autonomie dans la construction des formations qui peuvent venir à l'appui de son parcours professionnel. Le **DIF**, construit comme un droit égal pour tous les salariés, est aussi conçu comme une manière de lutter contre les inégalités d'accès à la formation en fonction de la taille de l'entreprise de son secteur d'activité, de la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé, du sexe ou de l'âge du salarié.

Enfin, les salariés qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF) d'une durée pouvant atteindre un an lorsque leur projet de formation entre dans les priorités et, donc, les financements de l'organisme paritaire interprofessionnel territorial chargé de la gestion du **CIF** (le FONGECIF).

L'usage

Des données issues des déclarations fiscales des entreprises sur le financement de la formation, les bordereaux fiscaux 2483, offrent une première approche de la diffusion du **DIF**. En 2006, 14 % des entreprises en ont fait usage, contre 6 % en 2005. Le taux d'accès des salariés à ce dispositif était de 1 % en 2004, il a presque doublé en 2005, et atteint 3 % en 2006, pour concerner un peu plus de 300 000 salariés. Si la progression d'une année sur l'autre est forte, ces taux d'accès restent faibles. Il en est de même pour la **durée moyenne** des DIF qui, comme en 2005, se situe autour de 20 heures malgré la progression du volume des droits ouverts. Enfin, le recours à des formations organisées en dehors du temps de travail concerne en 2006 environ un cinquième des salariés ayant fait usage de leur DIF.

L'utilisation du DIF semble avoir un effet réducteur des inégalités. Tous secteurs confondus, la participation des salariés à la formation dans les entreprises qui ont fait usage du DIF est près de deux fois supérieure à celle observée dans celles qui n'ont pas utilisé le dispositif. Cet écart est particulièrement net pour des secteurs caractérisés habituellement comme ayant un faible recours à la formation comme ceux de l'habillement, des services personnels ou encore de la construction. Quand l'accès des salariés et les moyens financiers consacrés à la formation sont déjà importants, comme dans les secteurs des banques et des autres activités financières, ou de la production et de la distribution d'électricité et de gaz, l'effet d'accroissement de l'effort de formation n'existe pas, ou peu.

En 2006, dans les petites entreprises ayant recours au DIF, plus d'un salarié sur cinq ont accès au dispositif, pour un sur vingt dans les plus grandes. Ces résultats inversent la hiérarchie habituellement constatée qui voit l'accès à la formation des salariés croître avec la taille de l'entreprise.

Enfin, dans 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, techniciens et agents de maîtrise progressent seulement de 10 %.

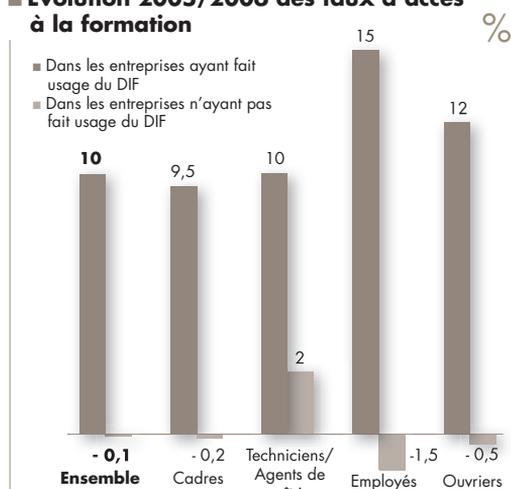
du DIF

■ Taux d'accès selon la taille des entreprises en 2006

Taille de l'entreprise ▼ %	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès au DIF	Taux d'accès au DIF dans les entreprises ayant fait usage du DIF
10 à 19 salariés	13	1	21
20 à 49 salariés	21	1	14
50 à 249 salariés	35	2	7
250 à 499 salariés	44	3	6
500 à 1 999 salariés	51	4	5
2 000 salariés et plus	58	4	5
Ensemble	41	3	6

Source : déclarations fiscales 2483.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ Évolution 2005/2006 des taux d'accès à la formation



Source : déclarations fiscales 2483.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ Taux d'accès à la formation selon le secteur d'activité en 2006

Secteurs d'activité ▼ %	Ensemble des entreprises	Entreprises dont les salariés ont fait usage du DIF (a)	Entreprises dont les salariés n'ont pas fait usage du DIF (b)	Rapport a/b
Raffinage et industrie nucléaire	69	69	69	1,0
Recherche	53	54	52	1,0
Administration publique	60	61	57	1,1
Banques	74	76	70	1,1
Fabrication autres matériels transport	61	64	53	1,2
Industrie chimique	55	58	46	1,3
Manutention et entreposage	41	47	35	1,3
Exploitation forestière, services divers	63	83	62	1,3
Métallurgie	43	48	36	1,3
Autres activités financières	46	55	39	1,4
Industrie caoutchouc et plastiques	39	46	33	1,4
Production et distribution électricité, gaz	70	70	50	1,4
Santé et action sociale	36	45	32	1,4
Production et distribution eau	56	60	43	1,4
Industrie du papier et carton	34	40	28	1,5
Tous secteurs	41	54	29	1,9
Travail des métaux	28	44	21	2,1
Fabrication équipements électriques et électroniques	49	54	26	2,1
Postes et télécommunications	53	54	26	2,1
Commerce de détail	31	43	20	2,2
Construction, travaux et finition	30	53	24	2,2
Autres industries manufacturières	27	40	19	2,2
Transports terrestres	44	61	26	2,4
Travail du bois	21	41	17	2,4
Édition et imprimerie	27	40	17	2,4
Éducation	29	47	19	2,4
Transports aériens, spatiaux	87	90	36	2,5
Habillement	22	38	15	2,5
Activités culturelles et sportives	42	57	22	2,6
Services personnels	35	78	18	4,3
Pêche et aquaculture	31	85	14	6,0

Source : déclarations fiscales 2483.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Origine de la **formation**



Recueil et expression des besoins de formation

63 % des entreprises déclarent recueillir les besoins de formation de leurs salariés. Les cadres et professions intermédiaires sont les catégories qui déclarent le plus souvent exprimer leurs besoins, notamment lors d'un entretien professionnel.

Près des deux tiers des entreprises déclarent recueillir les besoins et les demandes de formation de leurs salariés. 54 % procèdent par entretiens, mais ceux-ci sont le plus souvent organisés pour certains salariés uniquement et peuvent ne pas être réguliers. Les grandes entreprises, qui recueillent pratiquement toujours les demandes et les besoins, sont pour leur part plus de la moitié à avoir créé systématiquement et pour tous les salariés cet espace formel de discussion. Les petites entreprises, moins nombreuses à effectuer ce recueil, combinent les procédures : entretiens, fiches de recueil des besoins, réunions collectives ou modalités informelles.

Mises en regard, les réponses des salariés affinent celles des employeurs plus qu'elles ne les contredisent. A la question « Dans votre entreprise, exprimez-vous vos besoins de formation ? », un salarié sur deux répond positivement. Les cadres déclarent s'exprimer plus souvent que ne le

font les professions intermédiaires (76 % contre 67 %), et le pourcentage diminue encore pour les employés et les ouvriers : 48 % des premiers et 34 % des seconds disent être dans ce cas. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, l'entretien est le premier mode d'expression des besoins. Mais être cadre ou profession intermédiaire renforce la probabilité pour un salarié de participer à un entretien individuel. En contrepoint, appartenir à la catégorie des ouvriers et des employés augmente le fait de s'exprimer par des canaux informels.

Seules 16 % des entreprises ont systématisé l'entretien individuel et en ont fait un élément central de la discussion pour tous les salariés. Plus les entreprises dépensent en formation, plus elles mobilisent ce mode de recueil des besoins. Quand les entreprises déploient un système d'identification des compétences ou qu'elles disent définir des objectifs précisés au niveau individuel et global, elles sont plus nombreuses à favoriser l'entretien individuel pour tous. C'est également le cas dans les entreprises qui déclarent avoir inscrit les formations accomplies dans le cadre du DIF dans le plan de formation. La mise en place d'entretiens systématiques irait de pair avec une organisation et un mode de gestion stratégique impliquant davantage les salariés.

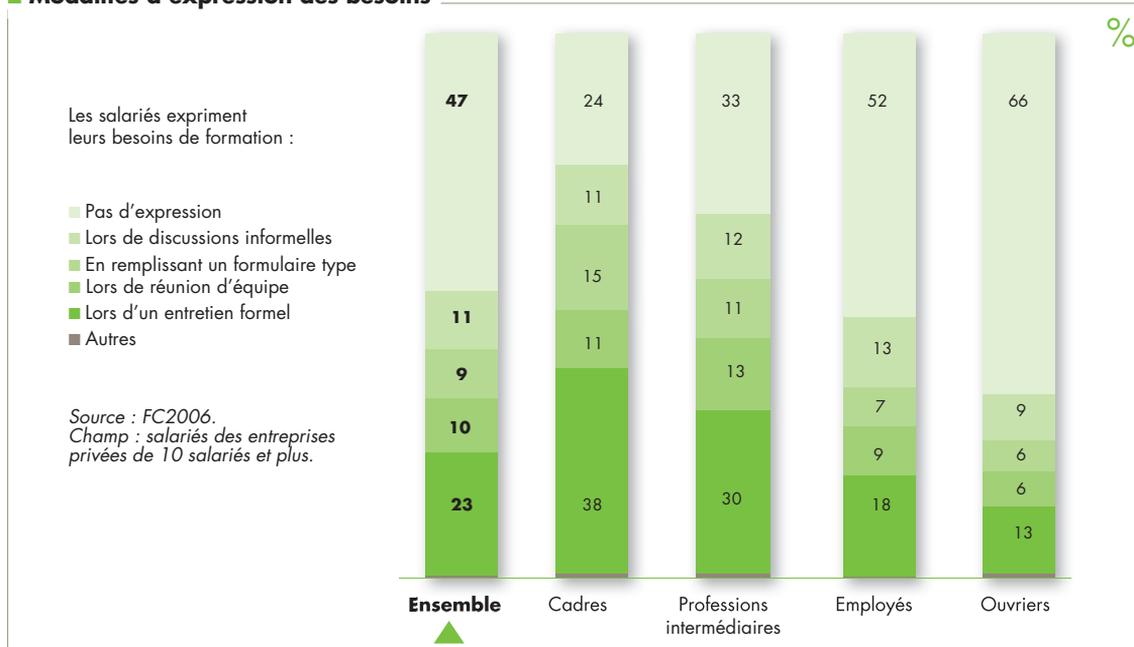
Recueil des besoins de formation

%	Les entreprises déclarent recueillir les besoins de formation des salariés	dont, part des entreprises ...				Les entreprises ne recueillent pas les besoins de formation
		qui procèdent par entretiens ...		qui ne procèdent pas par entretiens		
		systématiques auprès de tous les salariés	non systématiques et/ou seulement auprès de certains salariés	Mobilisation d'autres outils formels	Modalités informelles	
10 à 49 salariés	62	16	37	5	4	38
50 à 249 salariés	84	34	39	9	2	16
250 à 499 salariés	92	38	46	7	1	8
500 salariés et plus	98	53	39	5	1	2
Ensemble des entreprises	63	16	37	6	4	37

Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Modalités d'expression des besoins



Pratique de l'entretien systématique

Part d'entreprises qui conduisent des entretiens systématiques auprès de tous les salariés

Ensemble des entreprises	16
lorsque l'entreprise met en œuvre une procédure formelle d'identification des besoins d'évolution des compétences auprès de tout son personnel	60
lorsqu'une personne ou un service au sein de l'entreprise ou du groupe est responsable de l'organisation de la formation	40
lorsque des objectifs économiques sont précisés au niveau individuel et global	44
lorsque les formations accomplies dans le cadre du DIF sont en partie inscrites dans le plan de formation	60
lorsqu'il existe un accord d'entreprise sur la formation	44

Source : CVTS3.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Fréquence et contenu de l'entretien professionnel

Récemment reconnu comme un droit pour le salarié, l'entretien professionnel est mis en œuvre dans 54 % des entreprises. Les non cadres, et avant tout les ouvriers, sont ceux qui gagnent le plus à ce que l'entretien professionnel soit systématisé.

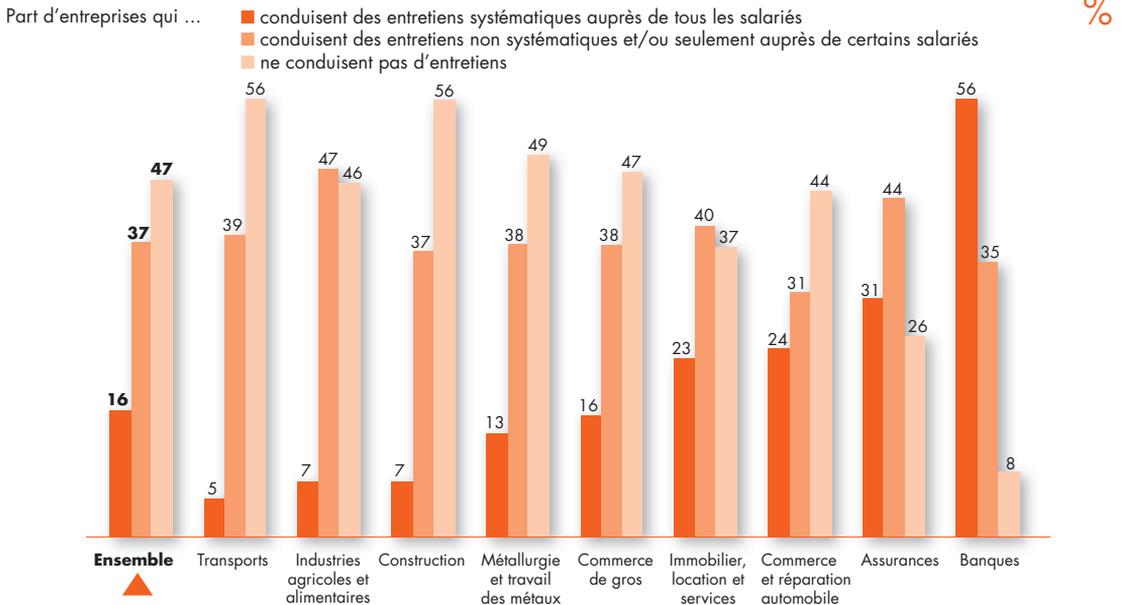
Deux ans après la signature de l'accord qui l'instaure en tant que droit pour tous les salariés, l'**entretien professionnel** est pratiqué dans 53 % des entreprises. 16 % seulement disent l'organiser systématiquement auprès de tous, avec des écarts conséquents entre secteurs d'activité. En effet, cette pratique est fréquente dans les secteurs des banques et des assurances, mais elle est environ 10 fois plus rare dans ceux du transport, de la construction ou des industries agroalimentaires. La conduite d'entretiens non systématiques ou seulement auprès de certains salariés ne présente pas de tels écarts : quel que soit le secteur, environ 40 % des entreprises en organisent. Par ailleurs, le taux d'entreprises pratiquant l'entretien pour toutes les catégories de salariés croît avec leur taille. Il est de 10 % pour celles employant 10 à 19 salariés et s'établit à 64 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Lors de cet entretien, le thème principalement abordé est dans 86 % des cas celui des « souhaits des salariés en matière de formation ». Ce thème vient avant les « objectifs de professionnalisation », discutés dans 65 % des entretiens, « l'information sur le déroulement de la carrière et l'accès à la formation » avec 64 %, et les « conditions de réalisation d'une formation hors temps de travail » qui n'est abordé que dans 35 % des cas. Hormis sa périodicité, l'entretien professionnel n'est légalement soumis à aucun formalisme particulier. Ainsi, dans les entreprises qui l'ont systématiquement inscrit dans leur pratique, l'entretien porte plus souvent sur tout ou partie des quatre thèmes évoqués ci-dessus, et notamment sur les conditions de réalisation de la formation hors temps de travail.

Pour les professions intermédiaires ou les employés, appartenir à une entreprise qui mène des entretiens systématiques auprès de tous ses salariés double la probabilité, toutes choses égales par ailleurs, de confirmer avoir eu un entretien. Cette probabilité triple même pour les ouvriers. En revanche, les cadres déclarent toujours autant bénéficier d'un entretien, quel que soit son degré de généralisation dans l'entreprise. Ainsi, même quand la pratique de l'entretien est peu répandue dans l'entreprise, les cadres semblent être le public prioritaire. L'entretien professionnel, introduit par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation de 2003, ne semble pas encore être suffisamment diffusé auprès des employés et ouvriers, salariés les plus éloignés de la formation.

Fréquence et contenu de l'entretien professionnel

Fréquence des entretiens et secteurs d'activité



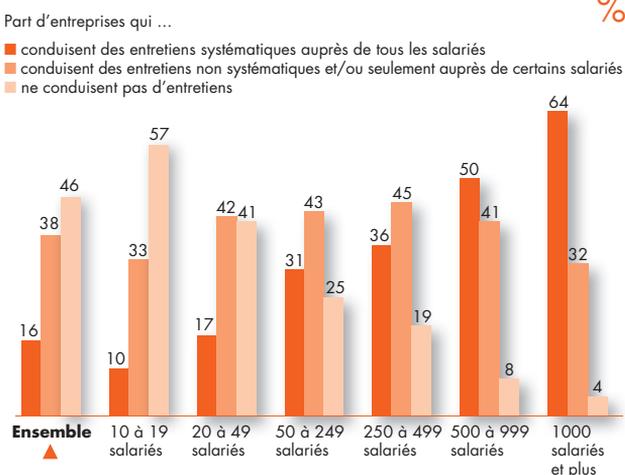
Source : CVTS3 - Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Thèmes abordés lors de l'entretien professionnel

	Souhaits des salariés en matière de formation	Objectifs individuels de professionnalisation	Information sur le déroulement de carrière et l'accès à la formation	Conditions de réalisation d'une formation hors temps de travail	Les 4 thèmes sont abordés simultanément
Ensemble des entreprises, dont celles qui conduisent...	86	65	64	35	22
des entretiens systématiques auprès de tous les salariés	95	77	72	47	34
souvent des entretiens auprès de tous les salariés ou seulement auprès de certains	86	64	70	35	21
occasionnellement des entretiens auprès de tous les salariés ou seulement auprès de certains	76	53	51	27	14

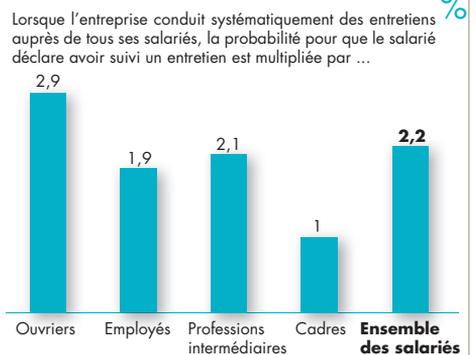
Source : CVTS3 - Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Fréquence des entretiens et taille des entreprises



Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Participation à un entretien



Note : résultats issus de modèles statistiques testant la probabilité pour chaque catégorie socioprofessionnelle de déclarer avoir eu un entretien quand l'entreprise met en place des entretiens systématiques auprès de tous ses salariés.

Source : DIFES1.
Champ : salariés des entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Information sur la formation

Plus de 80 % des entreprises disent informer leurs salariés sur la formation. Côté salariés, 64 % se déclarent informés, quelle que soit la politique de l'entreprise en la matière. Pour les non cadres, l'existence d'une information diffusée par l'entreprise accroît de manière significative leur connaissance des possibilités de formation.

Parmi l'ensemble des entreprises, 82 % déclarent diffuser de l'information sur la formation. Elles le font d'autant plus qu'elles sont de grande taille ; les entreprises d'au moins 500 salariés sont même toutes dans ce cas. Concernant les modes de diffusion, la majorité des entreprises combinent une information directe par la hiérarchie avec des supports écrits quelle que soit leur taille. Néanmoins, la combinaison des médias est plus répandue dans les grandes entreprises.

Les salariés sont pour leur part 64 % à déclarer avoir été informés ; leur connaissance des possibilités de formation varie selon la catégorie socioprofessionnelle. Que l'entreprise s'appuie sur la hiérarchie, qu'elle procède par voie écrite ou qu'elle associe différents canaux, les cadres sont plus nombreux à déclarer être informés des possibilités de formation dans l'entreprise. Ils sont même 76 % à se déclarer informés quand l'entreprise dit pourtant ne pas mettre à disposition d'information. Pour eux, l'information diffusée par l'entreprise n'apporte de fait qu'un faible gain supplémentaire relativement aux non cadres pour lesquels elle s'avère essentielle. Les non cadres sont plus réceptifs à l'information lorsqu'elle est diffusée par voie écrite,

tandis que les cadres se déclarent mieux informés lorsque l'information est transmise par le biais de la hiérarchie. De manière générale, la combinaison de moyens d'information augmente l'efficacité du message.

D'autres facteurs influent sur la propension à se déclarer informé. Ainsi, 73 % des salariés se disent informés quand l'entreprise diffuse ses objectifs économiques et les porte à leur connaissance. En outre, une politique de formation formalisée favorise l'appropriation de l'information par les salariés. Si l'entreprise élabore un **plan de formation** ou un programme écrit, les salariés sont 75 % à se déclarer informés et 81 % quand elle met en place un cadre de recueil des besoins de formation qui s'appuie sur l'**entretien professionnel**. Enfin, plus les entreprises investissent en formation, plus les salariés déclarent être informés. Ainsi, une cohérence globale entre information, stratégie générale de l'entreprise et politique de formation favorise son appropriation par les salariés, notamment pour les ouvriers.

Information sur la formation

■ Vecteurs d'information dans l'entreprise

%	Part d'entreprises déclarant diffuser de l'information sur la formation	Dont, part de celles qui déclarent...		
		ne procéder que par information directe de la hiérarchie	mobiliser exclusivement un ou plusieurs supports écrits (catalogue, affichage, intranet, mail, etc.)	associer une information directe par la hiérarchie avec des supports écrits
10 à 49 salariés	81	31	21	48
50 à 249 salariés	89	29	16	55
250 à 499 salariés	94	21	9	70
500 salariés et plus	99	13	9	78
Ensemble des entreprises	82	30	20	50

Source : CVTS3.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

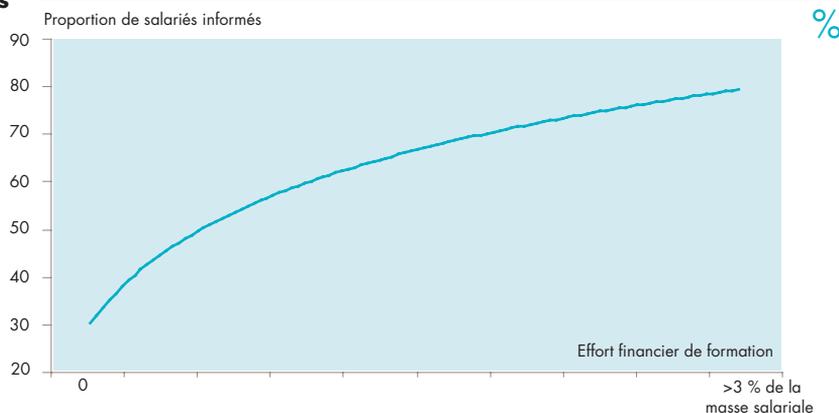
■ Appropriation de l'information sur la formation

Part de salariés qui déclarent être informés quand l'entreprise...		Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Canaux et supports d'information	ne diffuse pas d'information sur la formation	76	57	51	30	51
	ne procède que par information directe de la hiérarchie	80	63	50	51	57
	mobilise exclusivement un ou plusieurs supports écrits (catalogue, affichage, intranet, mail, etc.)	75	86	83	58	71
	associe une information directe de la hiérarchie avec des supports écrits	93	84	65	44	69
Caractéristiques de l'entreprise et politique de formation	a des objectifs économiques planifiés et formalisés qui sont portés à la connaissance des salariés	93	79	59	64	73
	a un plan de formation ou un programme écrit	94	89	57	64	75
	a mis en place un cadre de recueil des besoins de formation qui s'appuie sur l'entretien professionnel	98	89	72	73	81
Ensemble des salariés	85	75	62	47	64	

Source : DIFES1.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

■ Information des salariés et effort de formation



Source : DIFES1.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Connaissance des dispositifs de formation

Chacun des dispositifs de formation est connu par près de la moitié des salariés, le plus souvent via leur employeur. L'information sur le CIF et le DIF émane fréquemment de la hiérarchie, alors que les canaux sont plus diversifiés pour la VAE et le bilan de compétences.

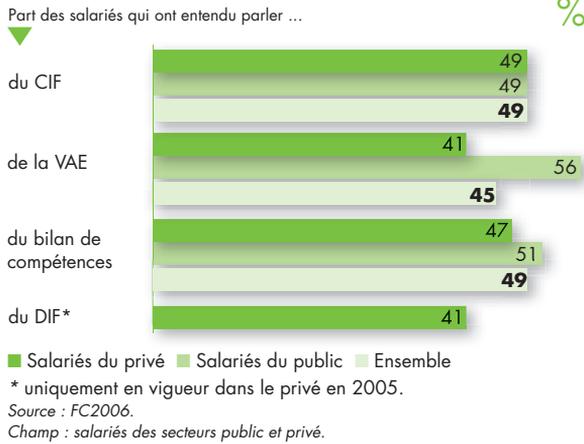
La notoriété des différents dispositifs de formation varie peu selon leur type : 49 % des salariés ont entendu parler du **CIF**, 45 % de la **VAE**, 49 % du **bilan de compétences** et 41 % du **DIF**. L'employeur constitue le principal vecteur d'information sur le dispositif de formation, notamment pour les salariés du secteur privé. Concernant le DIF, 55 % d'entre eux ont connu son existence via la hiérarchie de leur entreprise. Il faut rappeler que l'information annuelle du salarié sur ses droits acquis est une obligation légale. 40 % des salariés du privé déclarent également avoir appris l'existence du CIF par leur entreprise, alors que ce dispositif repose sur une initiative individuelle. En revanche, l'information sur le bilan de compétences et la VAE provient de canaux plus diversifiés parmi lesquels l'entourage personnel et les médias. Pour le bilan de compétences, les organismes extérieurs, tels l'ANPE ou les organismes de formation, jouent un rôle plus important dans la diffusion de l'information.

En moyenne, près d'une entreprise sur deux a mené une campagne d'information sur au moins un des dispositifs. Plus l'entreprise est grande, plus elle informe ses salariés notamment sur le DIF et les **périodes de professionnalisation**. Néanmoins, les écarts sont importants selon les secteurs. Ainsi, 80 % des entreprises du secteur bancaire ont réalisé une campagne d'information sur au moins l'un des dispositifs ; dans le secteur du commerce et de la réparation automobile ou dans celui de l'hôtellerie restauration, ce chiffre est divisé par deux.

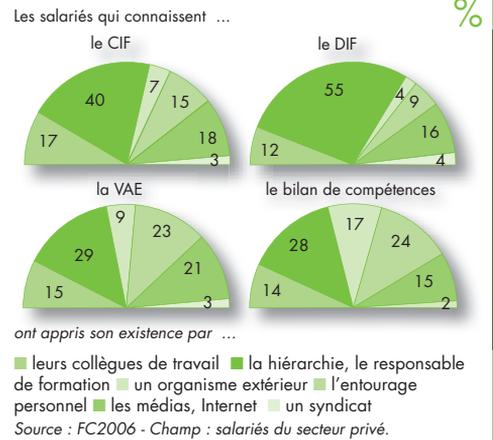
L'information diffusée dans les entreprises ne concerne pas uniquement ces dispositifs spécifiques. Elle porte également sur les formations mises en œuvre ou sur les possibilités offertes aux salariés. Dans deux tiers des cas, c'est la hiérarchie qui est chargée de l'information des salariés. 43 % des entreprises utilisent l'affichage ou l'envoi de mails pour prévenir de la mise en place d'une formation. En revanche, l'utilisation de catalogues ou de fascicules est une pratique plus particulièrement réservée aux grandes entreprises.

Connaissance des dispositifs de formation

■ Connaissance des dispositifs



■ Vecteurs d'information sur les dispositifs



■ Campagne d'information sur les dispositifs

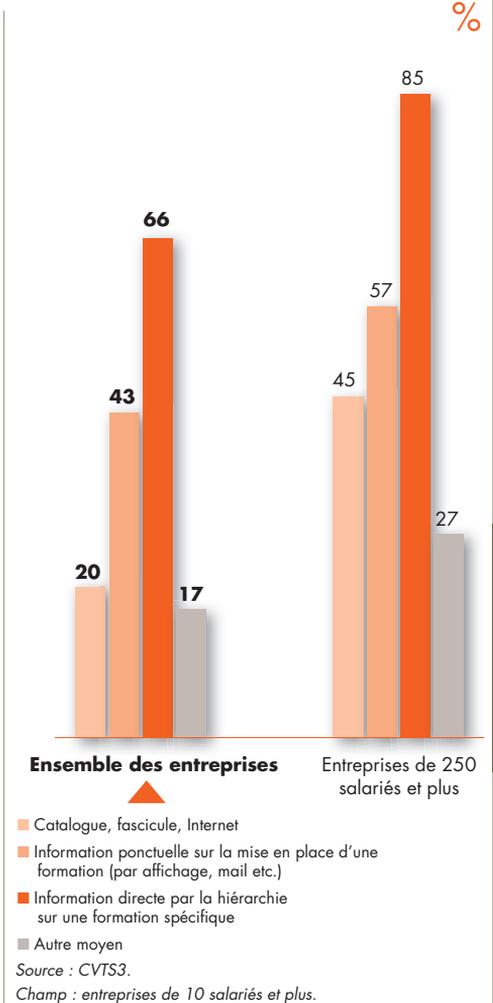
Part d'entreprises ayant mené une campagne d'information sur au moins un des dispositifs de formation professionnelle continue

Secteurs d'activité	%
Industries extractives	56
Industries agricoles et alimentaires	47
Industrie textile et habillement ; industrie du cuir et de la chaussure	48
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	50
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires et chimiques, etc...	60
Métallurgie et travail des métaux	53
Fabrication de machines et équipements	55
Fabrication de matériel de transport	60
Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; autres industries manufacturières	46
Construction	43
Commerce et réparation automobile	37
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	50
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	45
Hôtels et restaurants	42
Transports terrestres, par eau, aériens ; services auxiliaires des transports	44
Postes et télécommunications	45
Banques	80
Assurances	57
Immobilier, location et services aux entreprises	50
Ensemble des entreprises	48

Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ Modes de diffusion de l'information



Information sur le DIF

Environ 40 % des entreprises déclarent avoir mené une campagne d'information sur le DIF. Mais, même dans ces entreprises, l'information n'est pas toujours entendue. Son appropriation est favorisée par l'existence de relais d'information, d'instances collectives ou d'un accord sur la formation.

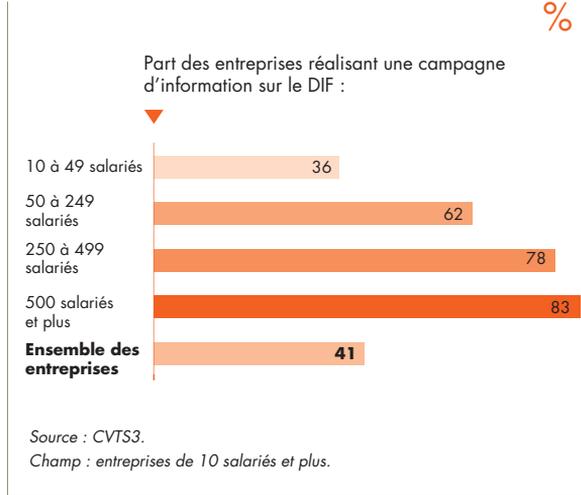
Si les grandes entreprises semblent s'être engagées très massivement dans la diffusion de l'information sur le **DIF**, celles de plus petite taille sont restées plus réservées, quel que soit le secteur d'activité. Un tiers des PME déclarent avoir informé ses salariés contre plus de 80 % des entreprises de 500 salariés et plus.

Dans ces entreprises ayant mené une campagne d'information, 82 % des cadres et 59 % des professions intermédiaires déclarent connaître le DIF. La portée de l'information s'avère encore plus faible auprès des employés et des ouvriers : 49 % des premiers et 39 % des seconds disent avoir entendu parler du dispositif. Toutes catégories confondues, 55 % des salariés déclarent connaître le DIF. Ce chiffre s'établit à 40 % pour l'ensemble des entreprises.

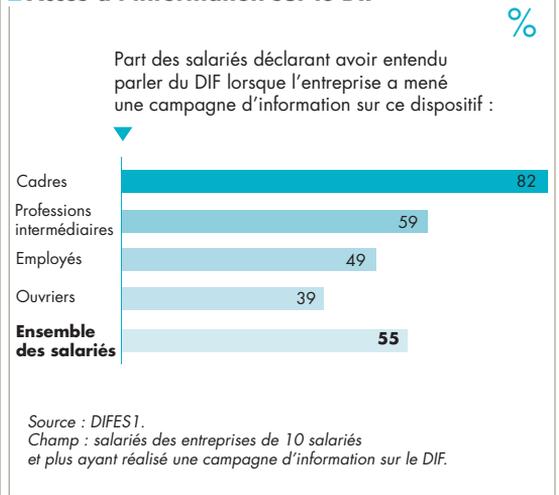
L'appropriation de l'information par les salariés dépend aussi largement de la manière dont l'entreprise s'empare du DIF et de la façon dont elle l'intègre dans sa politique de formation. L'information est d'autant mieux entendue et a d'autant plus de portée que l'entreprise investit en formation, qu'elle mène des formations spécifiques dans le cadre du DIF, et qu'elle déclare utiliser la formation comme un instrument de mobilité. L'organisation de relais, tels que les entretiens auprès des salariés au cours desquels sont discutées les conditions de réalisation d'une formation hors temps de travail, favorise l'appropriation de l'information. La présence d'un comité d'entreprise ou l'existence d'accords d'entreprise sur la formation ont le même effet, dans des proportions encore plus importantes.

Une campagne d'information a d'autant plus d'échos auprès des salariés qu'elle réunit tout ou partie de ces facteurs. Mais ces situations sont rares. A peine 23 % des **entreprises formatrices** conduisent des entretiens structurés auprès de leurs salariés qui comportent des discussions autour des conditions de réalisation d'une formation hors temps de travail, 30 % ont un comité d'entreprise et 13 % seulement ont signé un accord d'entreprise concernant la formation.

■ Diffusion de l'information sur le DIF

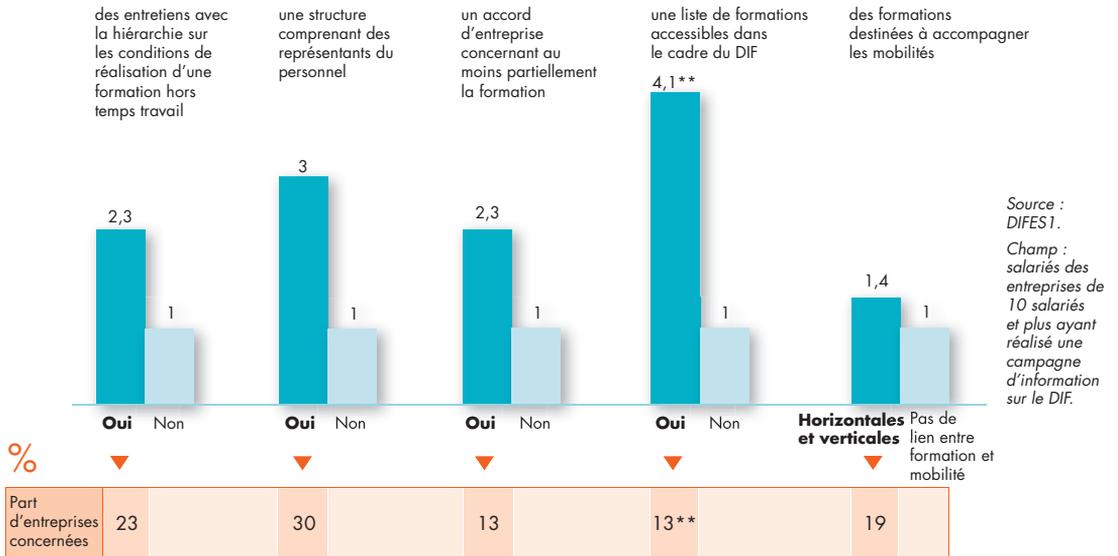


■ Accès à l'information sur le DIF



■ La connaissance du DIF

Probabilité de connaître le DIF lorsqu'il existe dans l'entreprise* ...



Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

* Ces chiffres sont issus d'un modèle économétrique qui évalue la probabilité, ou la chance, qu'un salarié déclare avoir entendu parler du DIF lorsque son entreprise a réalisé une campagne d'information à ce sujet. Ces probabilités sont calculées par rapport à une modalité de référence, à chaque fois égale à 1 et représentée en bleu clair sur l'histogramme.

** Mode de lecture :

Lorsque l'entreprise propose à ses salariés une liste des formations accessibles dans le cadre du DIF, ces derniers ont 4,1 fois plus de chance de déclarer connaître le dispositif que dans le cas contraire. La part d'entreprises formatrices qui proposent une telle liste est de 13 %.

Origines et contraintes du départ en formation

La plupart des formations sont réalisées suite à une demande de l'employeur. Dans le secteur public, les propositions émanent un peu plus souvent des salariés que dans le privé. Les non cadres sont les plus contraints au regard des formations obligatoires ou imposées et la hiérarchie est leur interlocuteur privilégié.

Les salariés partent majoritairement en formation suite à une demande de leur employeur : c'est le cas pour 62 % des formations réalisées. Toutefois, l'origine de la demande n'est pas indifférente au type de formation suivie : ainsi, les trois quarts des formations en situation de travail (FEST) ont pour origine une demande de l'employeur, 62 % des **cours et stages**, 60 % des **conférences ou séminaires** et un peu plus d'un tiers seulement des **autoformations**. Dans près de la moitié des cas, les autoformations résultent de démarches propres au salarié en dehors du contexte professionnel.

Quel que soit le type de formation suivie, celles initiées par le salarié ainsi que celles suivies en dehors du contexte professionnel sont plus fréquentes dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les formations ne sont pas seulement initiées par l'employeur, elles sont parfois réglementaires et obligatoires, ou imposées.

La catégorie socioprofessionnelle du salarié influe sur le degré de contrainte qui pèse sur lui, ou sur le vécu de cette contrainte. Ainsi 44 % des formations suivies par les cadres sont signalées par ces derniers comme obligatoires ou imposées par l'employeur ; c'est le cas de 61 % de celles suivies par les employés.

Les marges de manœuvre des salariés sont également liées à l'objectif de la formation. Quand elles sont destinées à mettre le salarié à niveau dans son emploi ou quand elles visent une adaptation à un changement du contenu du travail, les formations sont plus souvent considérées comme obligatoires ou imposées.

Dans le cadre de l'entreprise, la hiérarchie constitue le principal canal d'information pour le salarié, même lorsque ce dernier est à l'origine de la demande. Les vecteurs d'information pour les formations suivies par les cadres sont plus diversifiés que ceux utilisés pour les ouvriers et les employés. Collègues de travail et organismes extérieurs jouent à ce titre un rôle important. En outre, c'est plus souvent auprès du supérieur hiérarchique que sont formulées les demandes : 64 % transitent par eux et 28 % seulement par les personnes en charge de la gestion du personnel, ou plus spécifiquement de la formation. Ainsi, la hiérarchie apparaît comme un maillon central dans le processus d'accès à la formation.

Origines et contraintes du départ en formation

■ Origine de la demande

Ensemble des formations suivies par :	Type de formation	Part des formations réalisées suite à ...				%
		une demande de l'employeur	une demande du salarié	une demande collective de plusieurs salariés	une démarche du salarié hors contexte professionnel	
Les salariés du public	Cours et stages	52	36		12	100
	Conférence ou séminaires	45	40		15	100
	FEST	64	29	7		100
	Autoformations	24	14		62	100
Les salariés du privé	Cours et stages	66*	23		11	100
	Conférence ou séminaires	69	22		9	100
	FEST	77	16	7		100
	Autoformations	42	16		42	100
L'ensemble des salariés	Cours et stages	62	27		11	100
	Conférence ou séminaires	60	29		11	100
	FEST	74	19	7		100
	Autoformations	37	15		48	100

Source : FC2006 - Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance).

* Note de lecture : 66 % des cours et stages suivis par les salariés du privé ont été réalisés suite à une demande de l'employeur.

■ Origine et contraintes



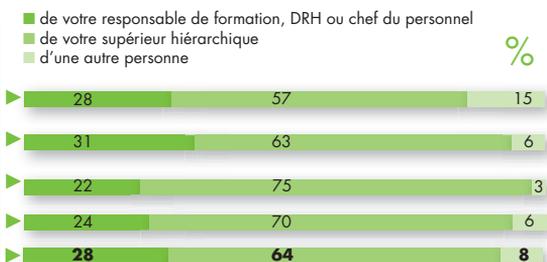
Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance) dont l'origine est une demande du salarié.

■ Vous avez été informé par ...

%	vosre hiérarchie	un collègue de travail	un organisme extérieur	autres
	52	15	12	21
Professions intermédiaires	63	8	6	23
Employés	71	6	4	19
Ouvriers	74	ns	ns	14
Ensemble	61	10	8	21

■ Vous avez formulé votre demande auprès ...



Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance) dont l'origine est une demande du salarié.

ns : données non significatives.

Objectifs des salariés

Améliorer leur efficacité et être plus à l'aise dans leur travail, notamment grâce à l'acquisition de nouvelles compétences, sont les principaux objectifs des salariés quand ils partent en formation. Les objectifs extra-professionnels sont pour leur part très minoritaires.

Les salariés des secteurs public et privé se forment dans plus des trois quarts des cas pour être plus à l'aise ou plus efficaces dans leur travail. Ces formations sont relativement courtes, leur durée médiane est de deux à trois jours, et elles sont principalement financées par l'employeur.

Plus précisément, c'est d'abord l'acquisition de nouvelles compétences qui est mise en avant et ce, quelles que soient les caractéristiques des individus. Dans l'ensemble, 36 % des formations sont suivies dans cet objectif.

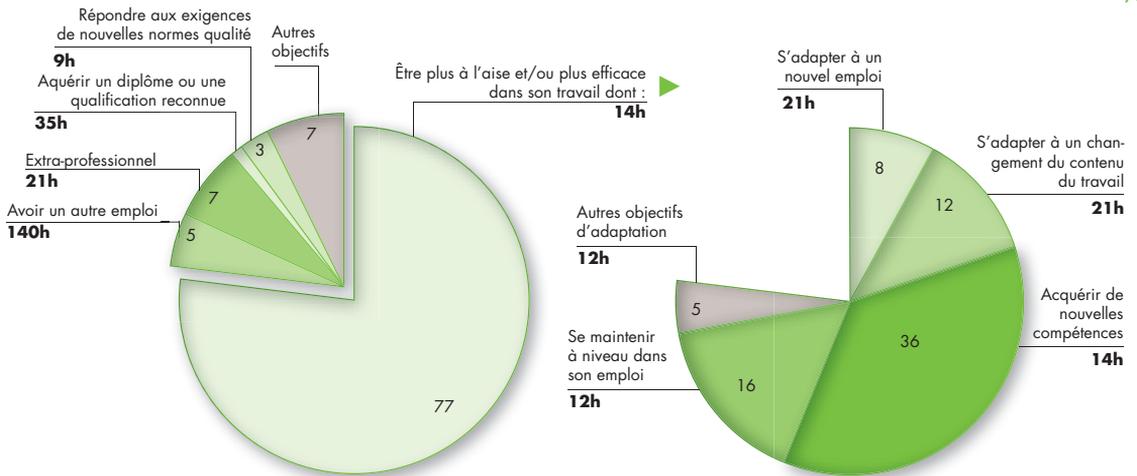
Le maintien à niveau dans l'emploi est le deuxième objectif le plus couramment cité : 16 % des formations sont suivies dans ce but. Ces dernières se déroulent un peu plus souvent sous la forme de séminaires, ont des durées plus faibles qu'en moyenne, concernent davantage les salariés de plus de 50 ans, les cadres ou encore les hommes. Viennent ensuite les formations visant l'adaptation à un changement dans le contenu du travail. Elles se réalisent plus souvent en situation de travail, 29 % sont des **FEST** contre 18% tous objectifs confondus, et les salariés du public y font plus référence que ceux du privé. Sont plus souvent concernés les salariés âgés de 40 à 49 ans, ceux occupant des postes d'employés ou les femmes.

Enfin, 8 % des formations ont pour objectif de s'adapter à un emploi que la personne occupe depuis peu de temps. Très fréquemment financées par l'employeur, ces formations se déroulent plus souvent en situation de travail. Elles sont plus souvent suivies par des salariés du privé ou des personnes jeunes : 37 % des salariés qui suivent une formation dans cet objectif ont moins de 30 ans contre 21% toutes formations confondues.

Les formations qui n'ont pas de lien direct avec l'activité de travail sont beaucoup moins nombreuses : 7 % ont un but extra-professionnel et seulement 5 % sont suivies dans l'objectif d'obtenir un autre emploi. Elles ont en commun d'être financées en plus grande partie par les salariés et de se dérouler plus souvent que la moyenne en autoformation. Lorsque les salariés se forment dans l'objectif d'obtenir un autre emploi, les formations sont plutôt longues et suivies par des personnes plus jeunes. Ce sont les employés qui déclarent le plus souvent cet objectif.

Enfin, suivre une formation dans l'objectif premier d'obtenir un diplôme ou une qualification reconnue constitue une exception : seules 1 % des formations suivies sont dans ce cas. Ainsi, même si la formation conduit effectivement à un diplôme, une certification ou une qualification reconnue (ce qui est le cas de 17 % d'entre elles), ceci n'est pas vécu comme étant une fin en soi.

■ Objectif principal de la formation



Les données inscrites en gras correspondent aux durées médianes qui partagent la distribution en deux parties égales. La moitié des formations a une durée inférieure à cette durée médiane, et l'autre moitié une durée supérieure.

Source : FC2006 - Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

■ Caractéristiques des formations selon leur objectif principal

En suivant cette formation, l'objectif principal était : %	Être plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail dont :					avoir un autre emploi	extra-professionnel	acquérir un diplôme ou une qualification reconnue	répondre aux exigences de nouvelles normes qualité	Ensemble des formations
	s'adapter à un nouvel emploi	s'adapter à un changement du contenu du travail	acquérir de nouvelles compétences	se maintenir à niveau dans son emploi	autres objectifs d'adaptation					
Le financeur principal est										
l'employeur	91*	86	83	89	88	55	19	80	86	79
Type de formation										
Cours et stages	47	52	57	58	50	60	65	81	50	56
Conférences, séminaires	19	12	17	22	36	4	18	3	21	19
FEST	27	29	19	16	11	19	5	8	26	18
Autoformations	7	7	7	4	3	17	12	8	3	7
Secteur d'emploi										
Public	23	36	33	30	31	34	35	20	36	32
Privé	77	64	67	70	69	66	65	80	64	68
Catégorie socio-professionnelle										
Cadres	24	25	28	30	40	12	26	11	15	27
Professions intermédiaires	40	38	36	35	42	33	31	28	45	36
Employés	25	30	25	24	12	39	26	29	24	25
Ouvriers	11	7	11	11	6	15	17	32	16	12

Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance).

*Note de lecture : 91 % des formations dont l'objectif principal est de s'adapter à un nouvel emploi sont principalement financées par l'employeur.

Obstacles à la formation dans l'entreprise

Le coût n'est pas un obstacle à la formation. L'absence de besoins et le manque de temps sont les raisons les plus fréquemment invoquées par les entreprises pour expliquer qu'elles ne forment pas, ou qu'elles limitent leur effort.

Plus du quart des entreprises de 10 salariés et plus ne forment pas, c'est-à-dire qu'elles n'ont organisé aucune formation pour leurs salariés. Ce sont presque exclusivement des entreprises de petite taille : 80 % d'entre elles emploient de 10 à 19 salariés et 19 % de 20 à 49 salariés.

L'absence de besoins de **formation continue** est la raison la plus fréquemment invoquée, et concerne 8 entreprises sur 10 : 53 % considèrent que leur personnel a les compétences requises, 49 % qu'elles ont recruté des personnes suffisamment qualifiées. Elles sont en outre 21 % à déclarer préférer mettre la priorité sur la formation initiale, notamment en ayant recours à l'apprentissage ou en recrutant des salariés déjà formés.

Seules 16 % des **entreprises non formatrices** considèrent que le coût de la formation est un obstacle. Si une ressource manque, c'est le temps : 49 % des entreprises considèrent que la charge de travail est trop lourde et que le personnel manque de temps pour se former. Enfin, l'accès au marché de la formation ou le marché lui-même apparaissent perfectibles dans la mesure où 13 % des entreprises qui ne forment pas déclarent ne pas trouver de cours ou stages adéquats. 12 % déclarent en outre éprouver des difficultés à évaluer leurs besoins.

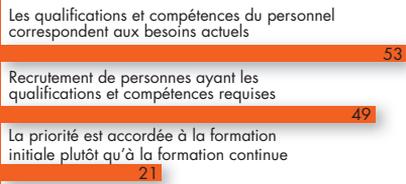
Certaines entreprises ne forment pas, d'autres limitent leur effort de formation, avant tout du fait de l'ampleur de la charge de travail et du manque de temps. 52 % estiment également que le niveau de formation des salariés correspond à leurs besoins. Le coût est en revanche un obstacle à la mise en place de formations supplémentaires : c'est, avec 35 % d'entreprises concernées, la troisième raison avancée. Les petites entreprises sont plus nombreuses à accorder une priorité à la formation initiale puisque cette raison est citée par 26 % d'entre elles pour 6 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. De leur côté, à partir de 250 salariés, les entreprises semblent plus que les autres ajuster leur effort de formation en fonction de celui déjà fourni l'année précédente.

Obstacles à la formation dans l'entreprise

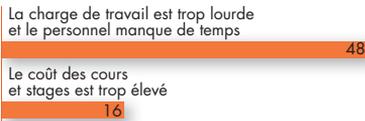
Raisons de l'absence de formation

Dans les entreprises non formatrices

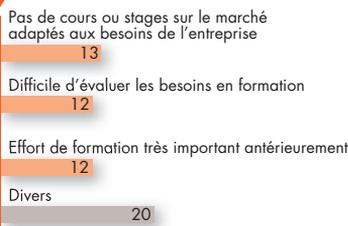
Absence de besoins (83 %)



Manque de ressources (57 %)



Autres raisons

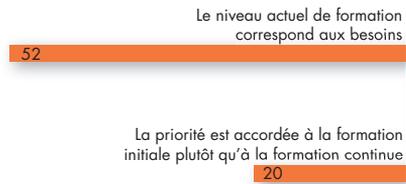


Source : CVTS3.
Champ : entreprises non formatrices de 10 salariés et plus.

Raisons limitant l'effort de formation

Dans les entreprises formatrices

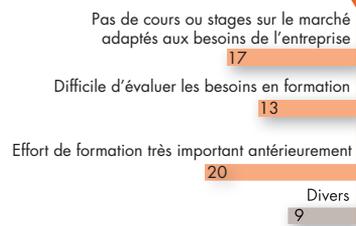
Absence de besoins (61 %)



Manque de ressources (72 %)



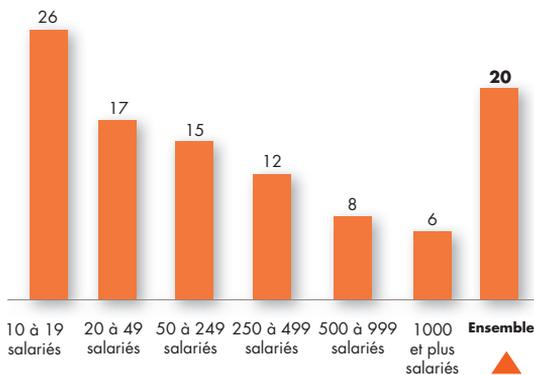
Autres raisons



Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Priorité à la formation initiale

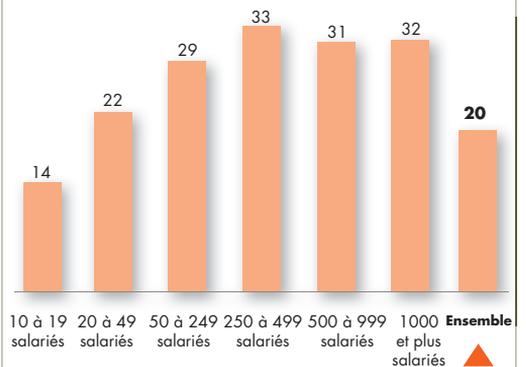
Parmi les entreprises formatrices, part de celles ayant déclaré avoir limité leur effort de formation en raison d'une priorité accordée à la formation initiale



Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus qui ont déclaré limiter leur effort de formation en raison d'une priorité accordée à la formation initiale.

Ajustement de l'effort de formation

Parmi les entreprises formatrices, part de celles ayant déclaré avoir limité leur effort de formation en raison d'un effort très important réalisé la ou les années précédentes



Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus déclarant limiter leur effort de formation en raison d'un effort très important réalisé la ou les années précédentes.

Besoins de formation non satisfaits

Près d'un quart des salariés auraient souhaité se former mais n'ont pas pu le faire. Ils sont d'autant plus nombreux à le signaler qu'ils sont jeunes, diplômés ou qu'ils se sont déjà formés dans l'année.

Plus d'un salarié sur cinq déclarent avoir eu un besoin de formation non satisfait au cours des douze mois précédant l'enquête. Ce sont les salariés déjà formés au cours de cette période qui sont relativement les plus nombreux à avoir cette opinion.

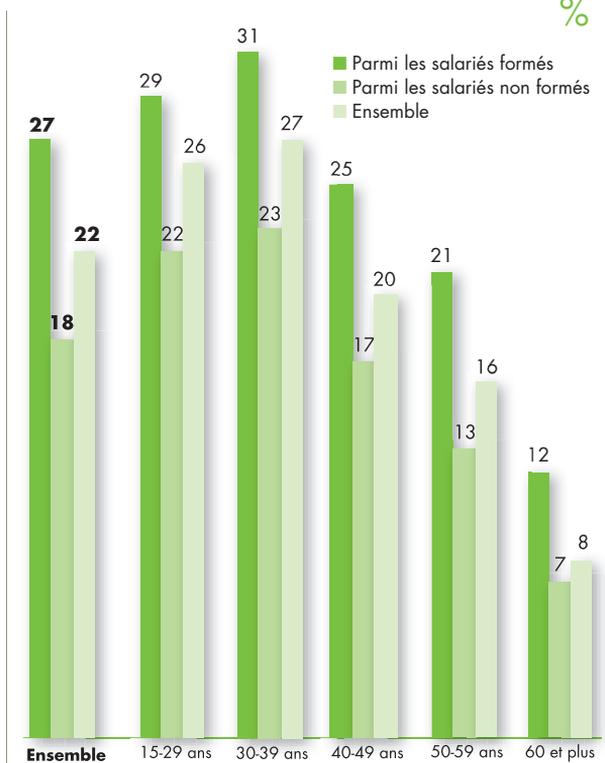
Comme pour l'**accès à la formation**, le niveau de formation initiale et l'âge s'imposent comme des facteurs déterminants de la probabilité de déclarer des besoins non satisfaits. 30 % des titulaires d'un diplôme égal ou supérieur à bac + 3 déclarent des besoins non satisfaits et la proportion va déclinant avec le niveau de diplôme pour ne plus concerner que 13 % des non diplômés. De surcroît, plus on est jeune, plus on déclare de besoins non satisfaits : ainsi, plus d'un quart des moins de 40 ans en expriment et la proportion diminue à 20 % pour les 40-49 ans, 16 % pour les 50-59 ans et 8 % pour les 60 ans et plus.

Plus de la moitié des formations non satisfaites visent l'acquisition de nouvelles compétences, suivies de près par celles qui visent l'entretien ou le perfectionnement des compétences ; loin derrière, avec 5 %, se trouvent les formations extra-professionnelles. En écho aux objectifs visés, les formations non satisfaites appellent des durées de formation plus longues que celles des formations réellement suivies : 30 % nécessiteraient plus d'un mois, 23 % entre une semaine et un mois et 43 % moins d'une semaine. Les salariés occupant les postes les moins qualifiés, plus soucieux d'améliorer ou de stabiliser leur situation professionnelle, sont relativement plus nombreux à envisager des formations de longue durée : parmi eux, 38 % des employés espèrent une formation de plus d'un mois contre 21 % des cadres.

Parmi ceux qui déclarent un besoin de formation non satisfait, 61 % ont effectué une démarche mais seuls 13 % d'entre eux ont obtenu une réponse positive. Plus d'un tiers des insatisfaits n'ont pas effectué de démarche, par manque de temps dans 30 % des cas, ou pour 23 % car ils anticipaient un refus.

Besoins de formation non satisfaits

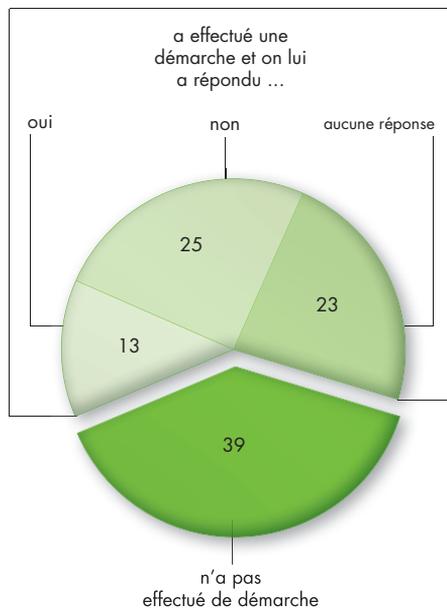
Besoins de formation non satisfaits selon l'âge %



Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Démarche effectuée %

Pour satisfaire le besoin en formation, le salarié ...



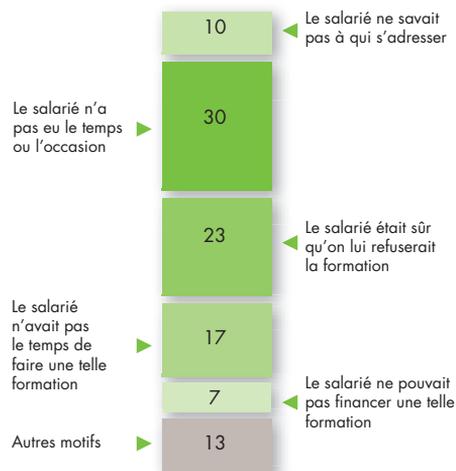
Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé ayant déclaré avoir eu un besoin de formation non satisfait.

Caractéristiques des formations souhaitées

%	5 jours au plus	1 semaine à 1 mois	Plus d'un mois	Ne sait pas	Ensemble
Entretien ou perfectionnement des compétences	56	23	17	4	42
Acquisition de nouvelles compétences	35	23	37	5	52
Raisons extra-professionnelles	19	20	53	8	5
Autres	31	17	52	0	1
Ensemble	43	23	30	4	100

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé ayant déclaré un besoin non satisfait.

Raison pour laquelle aucune démarche n'a été effectuée %



Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé ayant déclaré avoir eu un besoin de formation non satisfait pour lequel ils n'ont pas effectué de démarche.

Accès et recours à la formation



Formation et taille des entreprises

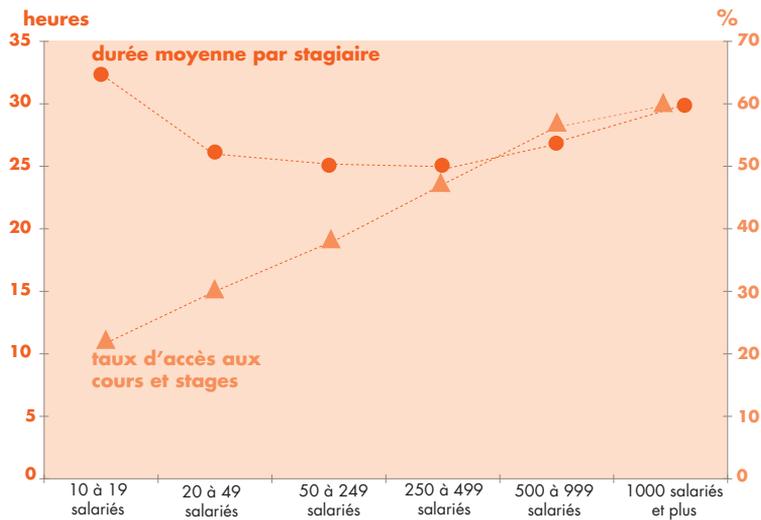
Plus l'entreprise est grande, plus elle forme ses salariés, et plus les inégalités d'accès se réduisent. L'appartenance à un groupe et un fort taux d'encadrement sont parmi les facteurs qui favorisent l'accès à la formation dans les petites entreprises.

56% des entreprises de 10 à 19 salariés ont organisé au moins une formation sous forme de **cours ou stage** pour au moins un de leurs salariés. Elles sont 87 % dans ce cas quand elles emploient plus de 20 salariés et quasiment toutes sont **formatrices** au dessus de 250 salariés. De même, la probabilité pour un salarié de suivre un cours ou un stage croît avec la taille. Ainsi, dans une grande entreprise de plus de 1 000 salariés, le **taux d'accès aux cours et stages** est presque trois fois supérieur à celui dans une petite entreprise de 10 à 19 salariés. Cependant, dans ces dernières, les **durées moyennes par stagiaire** sont plus longues et atteignent 32 heures. Par ailleurs, les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés ont davantage recours à la formation interne : cette organisation concerne environ la moitié des heures de formation qu'elles financent. Pour toutes les autres classes de taille, cette proportion tombe à environ un quart.

Les disparités entre catégories socioprofessionnelles se réduisent lorsque la taille de l'entreprise augmente. Ainsi, le rapport entre le taux d'accès aux cours et stages des cadres et celui des ouvriers est de 2,1 dans les entreprises de moins de 20 salariés contre 1,3 dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

L'implication des petites entreprises dans la formation est favorisée par des facteurs structurels comme l'appartenance à un groupe, un fort taux d'encadrement, la saisonnalité de l'activité, l'introduction d'une innovation, ou encore l'existence d'objectifs en termes de qualité. Les recrutements récents semblent au contraire freiner leur investissement en formation. En outre, plus ces entreprises diffusent l'information sur la formation, plus la probabilité de former leurs salariés s'accroît. Par ailleurs, le recours régulier aux services des **OPCA** pour s'informer et obtenir des recommandations sur la formation accroît l'utilisation de dispositifs particuliers tels que le **DIF**.

Taux d'accès aux cours et stages et durée moyenne par stagiaire



Source : CVTS3 - Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Taux d'accès des salariés aux cours et stages

%	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 salariés et plus	Ensemble
Cadres	32	34	52	56	67	73	57
Techniciens	38	45	55	59	68	73	62
Employés	22	30	37	41	58	47	39
Ouvriers	15	25	31	42	45	55	37
Ensemble	23	31	39	47	57	60	46

Source : CVTS3.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Le recours à la formation

%	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 salariés et plus	Ensemble
Part d'entreprises formatrices aux cours et stages	56	82	95	98	99	100	71
Nombre d'heures de formation par salarié	7	8	10	12	15	18	13

Source : CVTS3.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Facteurs influençant la formation dans les petites entreprises

Les facteurs structurels

Effets positifs

- Appartenance à un groupe
- Taux d'encadrement fort
- Activité saisonnière
- Introduction d'une innovation
- Objectif d'amélioration de la qualité

Effets négatifs :

- Recrutement dans l'année

Effets non significatifs

- Fusion, rachat ou restructuration
- Objectifs de diversification et réorientation de la production
- Objectifs de productivité
- Objectifs de flexibilité par la polyvalence
- Accueil d'apprentis

Les facteurs organisationnels

Effets positifs :

- Existence d'un plan de formation
- Présence d'un responsable de formation
- Diffusion de l'information sur la formation
- Campagne d'information sur les dispositifs de formation
- Conduite d'entretiens avec le personnel sur la formation

Effets non significatifs

- Recueil des besoins de formation du personnel

Probabilité pour l'entreprise d'être formatrice

Source : CVTS3.
Champ : entreprises de 10 à 49 salariés.

Formation et secteurs d'activité

Les secteurs caractérisés par un taux d'encadrement élevé ou un fort degré de concentration des salariés dans de grandes entreprises sont ceux dans lesquels le recours à la formation continue est le plus intensif. Environ un quart des salariés travaillent dans les cinq secteurs les plus formateurs.

L'intensité de l'effort de formation est très variable d'un secteur d'activité à l'autre. Ces variations peuvent s'expliquer par des caractéristiques structurelles inhérentes à chacun d'eux. La combinaison d'indicateurs mesurant à la fois l'effort de formation et ces caractéristiques permet d'identifier 5 classes à intensité de formation croissante.

Un premier ensemble de secteurs, constitué des classes 1 et 2, se distingue par un recours important et intensif à la **formation continue** associé à une forte concentration des salariés dans de très grandes entreprises. Le secteur bancaire forme à lui seul la classe 1 avec un **effort financier** élevé, 3,7 % de la masse salariale, et un **taux d'accès** des salariés aux **cours et stages** de 74 %. Il se distingue également par une forte proportion d'entreprises appartenant à des groupes, par des fusions et restructurations nombreuses et par des innovations fréquentes. La classe 2, comprenant les postes et télécommunications, la fabrication de matériel de transport, la fabrication de machines et équipements, le raffinage et les industries nucléaires et chimiques, présente

des caractéristiques proches mais dans des proportions plus réduites. Elle se distingue de la précédente par un recours plus fréquent à la formation en alternance.

Le secteur industriel (à l'exception des industries agro-alimentaires), la métallurgie, le commerce de gros, les transports et les assurances constituent une troisième classe qui utilise la formation continue de manière plus modérée : le taux d'accès est en moyenne de 42 % et l'effort financier égal à 2,2 % de la masse salariale. Cette classe présente la particularité d'être composée d'une plus forte proportion d'entreprises ayant embauché dans l'année.

Les secteurs de la construction, du commerce et de la réparation automobile forment la classe 4 et se caractérisent par une faible participation des salariés aux cours et stages, et une concentration des effectifs dans les petites entreprises. L'apprentissage y est très répandu et, dans une moindre mesure, le recours à l'alternance. Enfin, dans la classe 5, les secteurs du commerce de détail, des hôtels restaurants, du travail du bois et autres industries manufacturières et des industries agro-alimentaires sont encore moins formateurs et se différencient par un faible taux d'encadrement (cadres et professions intermédiaires).

Par ailleurs, dans les secteurs très formateurs des banques et de la fabrication de matériel de transport, les entreprises sont plus nombreuses à déclarer utiliser la formation pour favoriser la mobilité de leurs salariés : dans chacun des secteurs, les pourcentages sont respectivement de 64 % et 43 %. Ce lien est plus rare, mais ne disparaît pas car il concerne environ un tiers des entreprises, dans des secteurs moins formateurs comme les industries textiles, l'habillement, le cuir et la chaussure, le papier et le carton.

Formation et caractéristiques organisationnelles

%	Intensité du recours à la formation			Caractéristiques structurelles et organisationnelles							
	Taux d'accès	Effort financier	Nombre d'heures de formation/salarié	Part d'entreprises ...						Part de salariés travaillant dans des grandes entreprises	Taux d'encadrement
				appartenant à un groupe	ayant augmenté leurs effectifs	ayant connu une fusion, une restructuration ou un rachat	ayant innové	ayant recours à l'alternance	employant des apprentis		
Classe 1 (5 % des salariés)	74	3,7	28	74	5	53	37	24	35	73	73
Classe 2 (19 % des salariés)	54	2,5	16	40	13	23	19	28	41	59	45
Classe 3 (45 % des salariés)	42	2,2	12	24	16	16	12	19	25	25	38
Classe 4 (10 % des salariés)	33	1,7	9	16	11	13	8	29	67	13	27
Classe 5 (18 % des salariés)	34	1,7	7	28	11	13	14	24	38	29	18
Ensemble	46	2,3	13	25	14	15	13	23	37	35	37

Note : les secteurs ont été regroupés à partir d'une classification tenant compte d'indicateurs permettant d'évaluer l'intensité du recours à la formation et de caractéristiques structurelles et organisationnelles.

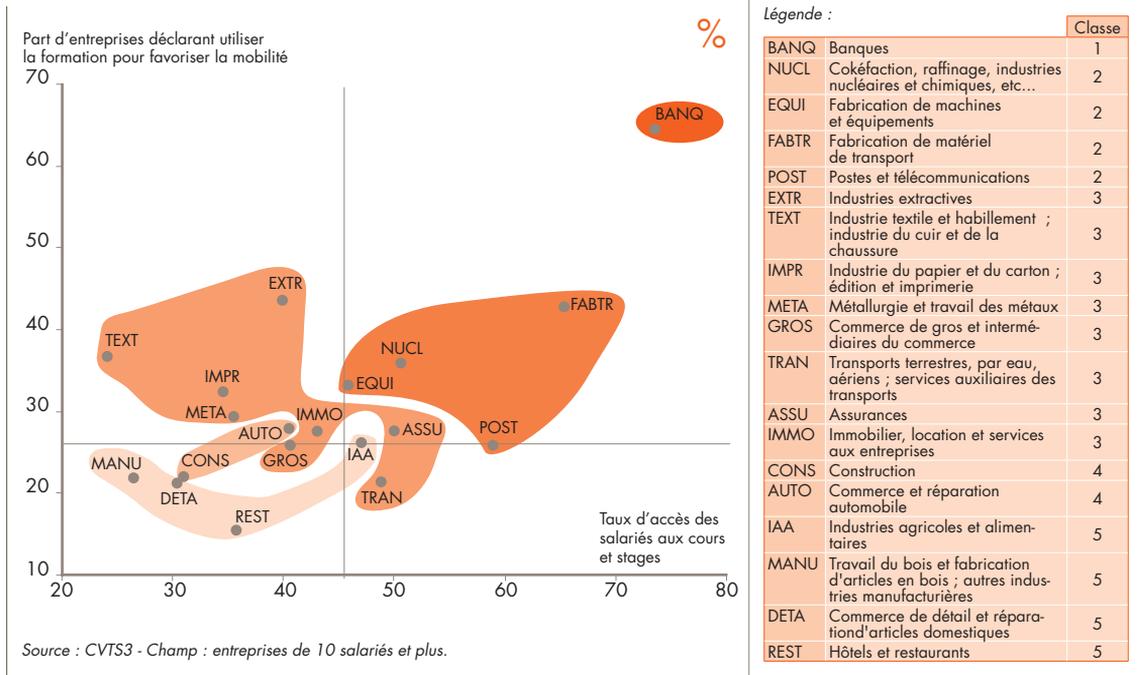
Source : CVTS3 - Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Intensité du recours à la formation

%	Classe 1					Classe 2					Classe 3					Classe 4		Classe 5		
	BANQ	NUCL	EQUI	FABTR	POST	EXTR	TEXT	IMPR	META	GROS	TRAN	ASSU	IMMO	CONS	AUTO	IAA	MANU	DETA	REST	
Taux d'accès	74	51	46	65	59	40	24	35	36	41	49	50	43	31	41	47	27	30	36	
Effort financier	3,7	2,5	2,3	3	2,4	2,3	1,9	2	2	2,2	2,5	2,3	2,2	1,6	2,1	2,1	1,7	1,6	1,7	
Nombre d'heures/salarié	28	14	14	23	16	10	9	10	11	11	17	17	12	8	10	10	8	6	8	

Source : CVTS3 - Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Formation et mobilité selon les secteurs d'activité



Formation dans les entreprises européennes

En Europe, les entreprises françaises sont parmi les plus actives en matière de formation continue. Dans presque tous les pays, l'intensité du recours à la formation est fortement liée à la taille de l'entreprise.

L'intensité des pratiques de formation en entreprise peut être évaluée à partir de la combinaison de différents indicateurs mesurant le recours à la formation. A partir de cette combinaison, quatre groupes de pays ont été identifiés au sein de l'Europe. Le premier comprend la Suède, le Luxembourg, la République Tchèque et la France. Sur l'ensemble des indicateurs - **taux d'entreprises formatrices**, **taux d'accès des salariés** - ce groupe se détache nettement du reste de l'Europe. Ainsi, les entreprises françaises sont parmi celles dont l'intensité des pratiques de formation est la plus importante. 74 % d'entre elles ont formé au moins un salarié. Près d'un salarié français sur deux a suivi au moins une formation pour une **durée moyenne** de 28 heures. L'importance du recours aux **cours et stages** (71 %) par rapport aux autres formes de formation (44 %) constitue en outre une particularité française. Enfin, la France est l'un des pays où les **dépenses de formation continue** rapportées au coût de la main-d'œuvre sont parmi les plus élevées.

Le deuxième groupe est constitué de l'Autriche, de l'Allemagne, du Danemark, de l'Estonie, de la Norvège, des Pays-Bas et du Royaume Uni. Les entreprises ont des comportements proches de ceux du premier groupe, mais s'en distinguent par des taux d'accès plus faibles aux cours et stages : en moyenne, moins d'un tiers des salariés a suivi une formation. En revanche, le recours aux autres formes de formation est plus important que partout ailleurs, notamment au Royaume-Uni et en Norvège, où il concerne plus de huit entreprises sur dix.

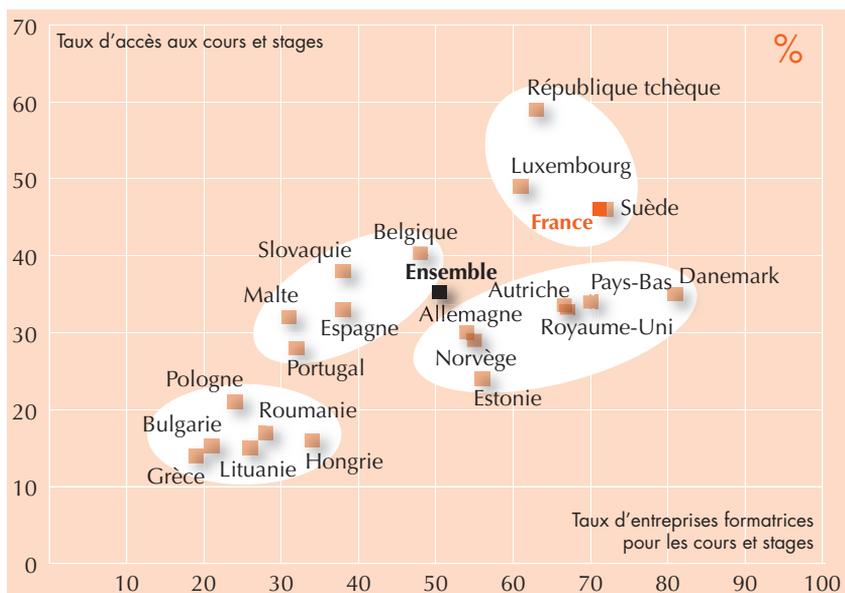
En Espagne, au Portugal, en Belgique, à Malte et en Slovaquie, pays qui forment le troisième groupe, le taux d'accès aux cours et stages est de 34 %, proche de celui du groupe précédent. Mais la part d'entreprises formatrices y est plus faible : moins de 2 entreprises sur 5.

Enfin, la Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie, la Pologne, la Lituanie et la Grèce composent le quatrième groupe. Ces pays combinent une faible part d'entreprises formatrices et un faible taux d'accès à la formation des salariés avec une moyenne de 16 %. Le nombre moyen d'heures de cours et stages rapporté au nombre de salariés est de moins de 5 heures.

Au-delà des contextes institutionnels, l'intensité des pratiques de formation fluctue surtout en fonction de la taille des entreprises. Ainsi, les petites entreprises françaises ont des attitudes plus proches des petites entreprises suédoises que des grandes entreprises françaises. Partout, sauf au Royaume-Uni et en Norvège, les différences sont nettes selon la taille des entreprises. Quels que soient les pays, la majeure partie des grandes entreprises, et dans certains la totalité, ont très largement recours à la formation continue.

Formation dans les entreprises européennes

■ Intensité des pratiques de formation en Europe



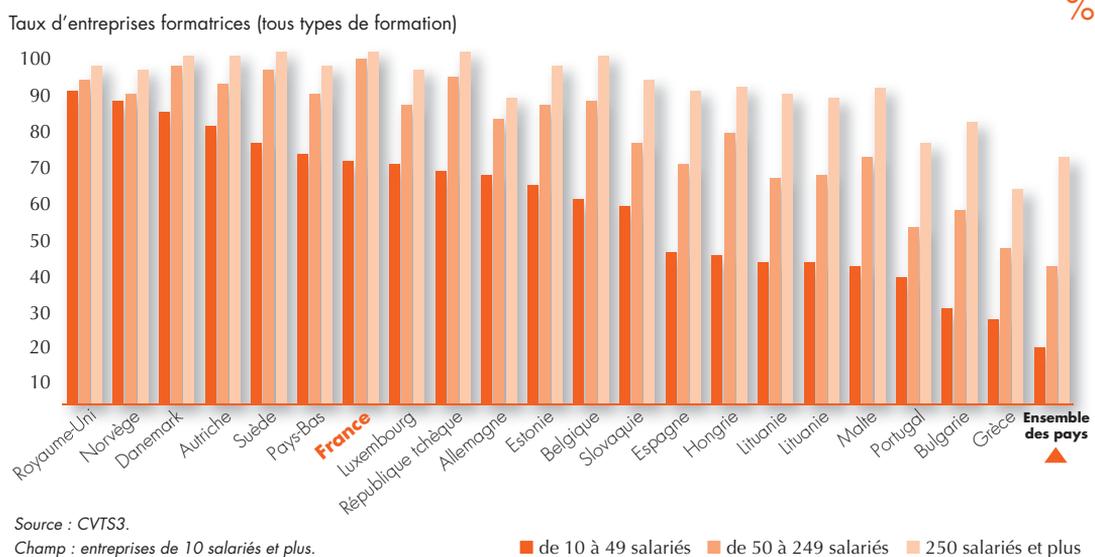
Les pays ont été regroupés à partir d'une classification tenant compte d'indicateurs permettant d'évaluer l'intensité du recours à la formation professionnelle continue.

Ces indicateurs sont les suivants pour la France :

Taux d'entreprises formatrices pour toutes formes de formation	74 %
Taux d'entreprises formatrices pour les cours et stages	71 %
Taux d'entreprises formatrices pour les autres formes de formation	44 %
Taux d'accès des salariés aux cours et stages	46 %
Nombre d'heures de cours et stages effectuées rapporté au nombre de salariés	13 heures

Source : CVTS3 - Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ Implication des entreprises dans la formation selon leur taille



Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ de 10 à 49 salariés ■ de 50 à 249 salariés ■ 250 salariés et plus

Accès selon le statut d'emploi

Les salariés du public se forment plus que ceux du privé. Le CDD est peu pénalisant au regard de l'accès à la formation, et ce, dans les deux secteurs d'emploi. Etre intérimaire diminue par contre fortement les chances de participer à une formation.

Les salariés du secteur public ont plus de chances d'accéder à une formation que leurs homologues du privé, quel que soit le contrat sur lequel ils sont employés. Cette différence provient en partie de la structure des emplois par qualifications, ainsi que de la spécificité des fonctions et des métiers exercés dans les différentes fonctions publiques et dans le secteur privé. Ainsi, dans les collectivités locales, la structure des emplois par qualifications est proche de celle du secteur privé. Les **taux d'accès à la formation** des salariés sont ainsi équivalents, avoisinant les 50 %. La fonction publique hospitalière, est pour sa part, composée d'une centaine de métiers techniques et réglementés, ce qui favorise l'accès de ses salariés à la formation : le taux d'accès y est de 62 %.

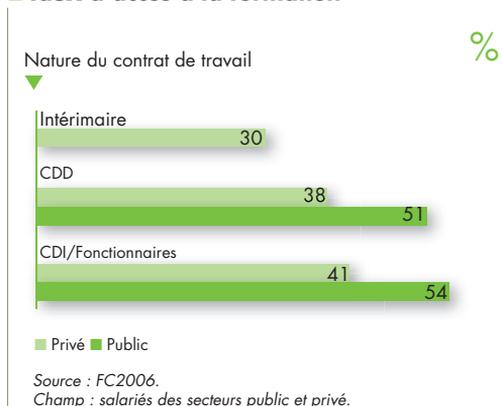
Etre embauché en contrat à durée déterminée pénalise peu l'accès à la formation au regard d'un CDI, que l'on soit salarié du secteur public ou du secteur privé. En outre, les personnes embauchées en CDD dans les hôpitaux publics bénéficient d'un effort particulier de formation. Le statut d'intérimaire est, avec un taux de 30 %, celui qui apparaît le moins favorable au regard de l'accès à la formation.

Neuf formations sur dix ont été suivies par des salariés en CDI. La majeure partie des formations, quelle que soit la nature du contrat de travail, a pour principal objectif une amélioration de l'efficacité. Les salariés en CDD ou les salariés sous contrats temporaires déclarent d'autres motifs : ils sont près de 20 % à se former pour obtenir un autre emploi. L'employeur est le financeur principal de 8 formations sur 10 suivies par les salariés en CDI. Les salariés temporaires, quant à eux, financent plus souvent leur formation, surtout quand elle vise l'obtention d'un autre emploi.

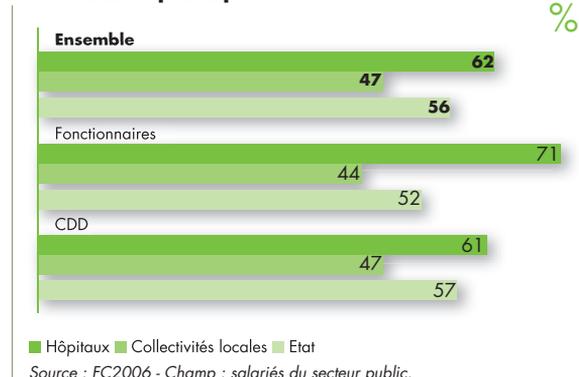
La **formation en situation de travail** est plus fréquente pour les salariés en contrat temporaire que pour les salariés en CDI : ainsi, 37 % des formations des intérimaires sont réalisées en situation de travail contre 18 % de celles des salariés en CDI. Ces formations, souvent nécessaires à la prise de poste, accompagnent la mise au travail du salarié temporaire.

Accès selon le statut d'emploi

Taux d'accès à la formation



Taux d'accès à la formation dans la fonction publique



Objectif principal de la formation selon la nature du contrat de travail

Nature du contrat de travail	Objectif principal de la formation		
	Être plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail	Avoir un autre emploi	Autres objectifs
Intérim	65	19	16
CDD et contrats aidés	60	18	22
CDI/Fonctionnaires	78	4	18
Ensemble	77	5	18

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Financier principal de la formation selon la nature du contrat de travail

Nature du contrat de travail	Financier principal de la formation		
	Employeur	Salarié	Autre financer principal
Intérim	66	19	15
CDD et contrats aidés	55	25	20
CDI/Fonctionnaires	80	9	11
Ensemble	78	10	12

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Types de formation suivie selon la nature du contrat de travail

Nature du contrat de travail	Types de formation		
	Cours et stages	FEST	Autoformations
Intérim	54	37	9
CDD et contrats aidés	66	24	10
CDI/Fonctionnaires	76	18	6
Ensemble	74	18	8

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Formation initiale

Formation continue

Les plus diplômés à la sortie du système scolaire sont aussi ceux qui se forment le plus au cours de leur vie active et qui déclarent les besoins de formation les plus importants. La catégorie socioprofessionnelle pèse sur les taux d'accès sans pour autant compenser l'impact du diplôme.

Le taux d'accès à la formation continue s'élève en même temps qu'augmente le niveau de diplôme obtenu en formation initiale. Si 44 % de l'ensemble des salariés se sont formés, ils sont près des deux tiers parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Cette proportion chute de façon marquée en deçà du niveau BAC pour atteindre seulement 24 % parmi les non-diplômés.

Les diplômés de niveau bac + 3 ou plus occupent très fréquemment un emploi de cadre ou une profession intermédiaire, positions associées à un taux de formation élevé. En revanche, une très large majorité de non diplômés sont employés ou ouvriers, positions associées à une probabilité de se former relativement faible. C'est dans une large mesure l'articulation entre le niveau de diplôme initial et la situation en emploi qui détermine les probabilités de se former. Pour autant, un impact propre du diplôme sur l'accès à la formation ressort clairement : à l'intérieur d'une même catégorie socioprofessionnelle, plus le niveau de

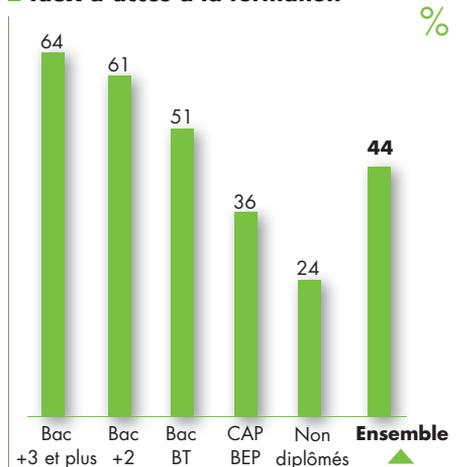
diplôme d'un salarié est élevé, plus sa probabilité de se former est forte. Les employés titulaires d'un diplôme de niveau bac +3 ont un taux d'accès de 65 %, équivalent à celui des cadres. Ce taux chute à 24 % pour les employés non diplômés.

Bien qu'affichant les taux d'accès à la formation les plus avantageux, les plus diplômés sont également ceux qui expriment le plus de besoins de formation. S'agissant des besoins non satisfaits, la courbe suit la hiérarchie des niveaux de formation initiale : 30 % des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur déclarent des besoins de formation non satisfaits pour seulement 13 % des non diplômés. Il en va de même de l'expression des besoins futurs de formation : 62 % des titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat en déclarent contre 36 % des non diplômés. Apparemment, plus on s'est formé à l'école, plus on souhaite se former au cours de sa vie active.

Le lien entre le niveau de diplôme et les besoins de formation continue est toutefois modulé par la catégorie socioprofessionnelle mais ce ne sont pas toujours, loin de là, les plus qualifiés, à niveau de diplôme équivalent, qui en expriment le plus : les ouvriers titulaires de diplômes de niveau bac+2 sont parmi les plus nombreux à déclarer des besoins futurs de formation.

Formation initiale Formation continue

Taux d'accès à la formation



Source : FC2006.

Champ : salariés des secteurs public et privé.

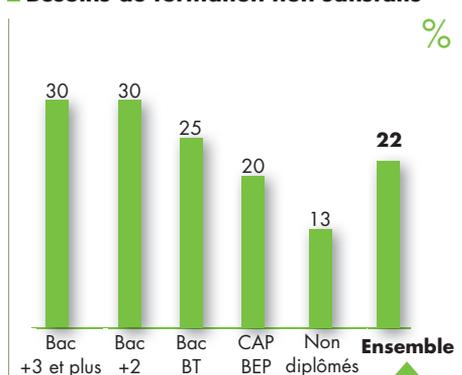
Taux d'accès à la formation

%	Bac + 3 et plus	Bac + 2	Bac BT	CAP BEP	Non diplômés	Ensemble
Cadres	65	65	51	36	ns	60
Professions intermédiaires	62	65	56	55	33	58
Employés	65	48	52	33	24	38
Ouvriers	ns	ns	41	30	22	29
Ensemble	64	61	51	36	24	44

ns : non significatif.

Source : FC2006. Champ : salariés des secteurs public et privé.

Besoins de formation non satisfaits



Source : FC2006.

Champ : salariés des secteurs public et privé.

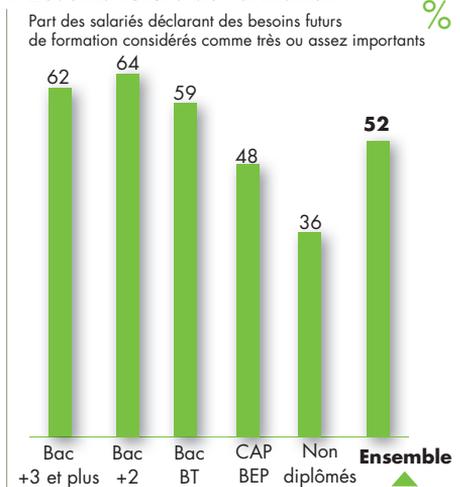
Besoins de formation non satisfaits

%	Bac + 3 et plus	Bac + 2	Bac BT	CAP BEP	Non diplômés	Ensemble
Cadres	29	28	24	25	ns	27
Professions intermédiaires	30	33	24	25	18	27
Employés	33	24	28	20	13	21
Ouvriers	ns	21	24	16	12	16
Ensemble	30	30	25	20	13	22

ns : non significatif.

Source : FC2006. Champ : salariés des secteurs public et privé.

Besoins futurs de formation



Source : FC2006.

Champ : salariés des secteurs public et privé.

Besoins futurs de formation

Part des salariés déclarant des besoins futurs de formation considérés comme très ou assez importants

%	Bac + 3 et plus	Bac + 2	Bac BT	CAP BEP	Non diplômés	Ensemble
Cadres	64	61	62	43	56	60
Professions intermédiaires	62	67	63	56	55	62
Employés	58	59	57	47	33	47
Ouvriers	50	66	60	45	35	44
Ensemble	62	64	59	48	36	52

Source : FC2006.

Champ : salariés des secteurs public et privé.

Âge et formation

La participation à la formation diminue à mesure que les salariés vieillissent. L'âge ne fait toutefois qu'aggraver les inégalités d'accès observées entre catégories socioprofessionnelles. Dans les secteurs les plus formateurs, l'effet de l'âge est moins sensible.

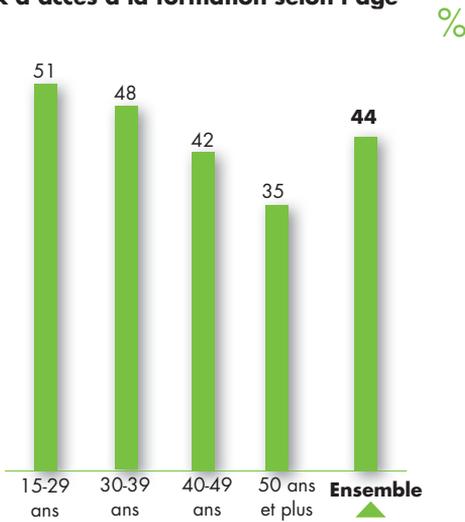
En cours de vie active, plus on vieillit, moins on se forme. Si un salarié sur deux parmi les moins de trente ans accède à la formation, on n'en compte plus qu'un sur trois parmi les plus de cinquante ans. Cette baisse des taux d'accès selon l'âge concerne toutes les catégories socioprofessionnelles, mais plus ou moins précocement et dans des proportions plus ou moins importantes.

L'âge accentue en effet les inégalités observées. Ainsi, les cadres démarrent leur carrière au premier rang des formés et leur **taux d'accès à la formation**, déjà très avantageux au départ (67 % pour les moins de 30 ans), ne chute que de treize points entre la classe la plus jeune et celle des plus âgés. En revanche, les ouvriers affichent un taux d'accès à la formation de 39 % pour les moins de trente ans et celui-ci tombe à 18 % pour les plus de cinquante ans. Au final, un cadre de plus de 50 ans a une probabilité de se former bien plus élevée qu'un ouvrier, aussi jeune soit-il.

Plus le salarié vieillit, moins il exprime des besoins futurs de formation et, dans une moindre mesure, des besoins non satisfaits. Ceci est vrai quelle que soit sa catégorie socioprofessionnelle, mais particulièrement pour les employés et les ouvriers qui considèrent, plus précocement que les autres, que leurs besoins futurs de formation ne seront pas importants. En revanche, au-delà de 50 ans, 42 % des cadres estiment qu'ils devront encore se former. La proportion de salariés déclarant des besoins de formation non satisfaits présente des variations moins sensibles. A cet égard, quel que soit l'âge, seulement dix points séparent cadres et ouvriers.

Les déclarations des entreprises confirment que les salariés de plus de 55 ans participent nettement moins que les autres à la formation. Ceci est encore plus marqué lorsqu'ils travaillent dans des secteurs peu formateurs employant une main d'œuvre faiblement qualifiée, comme ceux des industries extractives, de la métallurgie, du travail du bois ou de la construction. A l'inverse, les secteurs particulièrement formateurs de la fabrication de matériel de transport ou des postes et télécommunications offrent aux salariés plus âgés des opportunités de formation équivalentes à celles des plus jeunes. Le secteur bancaire se distingue quant à lui par l'accès de tous les moins de 25 ans aux **cours et stages**.

Taux d'accès à la formation selon l'âge



Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Taux d'accès à la formation selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle

%	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Cadres	67	63	61	54	60
Professions intermédiaires	62	60	58	52	58
Employés	49	43	33	29	38
Ouvriers	39	32	26	18	28
Ensemble	51	48	42	35	44

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Besoins futurs de formation

Part des salariés déclarant des besoins futurs de formation considérés comme très ou assez importants

%	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Cadres	78	71	64	42	60
Professions intermédiaires	78	69	62	38	62
Employés	61	62	44	23	47
Ouvriers	66	54	39	19	44
Ensemble	69	63	50	27	52

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Taux d'accès aux cours et stages selon le secteur

Secteurs d'activité	%	Moins de 25 ans	De 25 à 55 ans	Plus de 55 ans
Industries extractives		49	50	13
Industries agricoles et alimentaires		44	49	33
Industrie textile et habillement ; industrie du cuir et de la chaussure		18	25	17
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie		36	36	21
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires et chimiques, etc...		51	52	39
Métallurgie et travail des métaux		33	38	18
Fabrication de machines et équipements		36	48	31
Fabrication de matériel de transport		59	66	63
Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; autres industries manufacturières		20	28	14
Construction		31	33	16
Commerce et réparation automobile		37	43	24
Commerce de gros et intermédiaires du commerce		35	42	31
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques		25	32	23
Hôtels et restaurants		30	39	19
Transports terrestres, par eau, aériens ; services auxiliaires des transports		48	50	33
Postes et télécommunications		45	61	49
Banques		100	75	49
Assurances		48	52	31
Immobilier, location et services aux entreprises		35	45	30
Ensemble des entreprises		39	48	32

Source : CVTS3.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Besoins de formation non satisfaits

%	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Cadres	29	30	27	22	27
Professions intermédiaires	30	30	28	19	27
Employés	26	28	18	12	21
Ouvriers	17	20	13	12	16
Ensemble	25	27	21	15	22

Source : FC2006.
Champ : salariés des secteurs public et privé.

Accès des hommes et des femmes à la formation continue

Hommes et femmes salariés ont globalement les mêmes chances d'accéder à la formation continue. Toutefois, leur catégorie socioprofessionnelle, la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle ils travaillent révèlent des inégalités.

Hommes et femmes accèdent dans les mêmes proportions à la **formation continue**. Leurs **taux d'accès** sont de 45 % pour les premiers et de 43 % pour les secondes. Toutefois, cette proximité masque de nombreux écarts selon les catégories socioprofessionnelles. Parmi les cadres, l'inégalité d'accès est sensible : 57 % des femmes cadres se sont formées contre 62 % de leurs homologues masculins. Et la tendance s'accroît en ce qui concerne les moins qualifiés : huit points séparent les **taux d'accès à la formation** des hommes et des femmes employés et jusqu'à neuf points ceux des hommes et des femmes ouvriers. Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes. Elles y occupent en effet des fonctions plus souvent tertiaires, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont parmi les plus élevés.

Globalement, les salariés à temps partiel se forment moins que ceux à temps complet (37 % contre 45 %). L'écart enregistré renvoie dans une large mesure aux types d'emplois concernés par le temps partiel, massivement peu ou pas qualifiés.

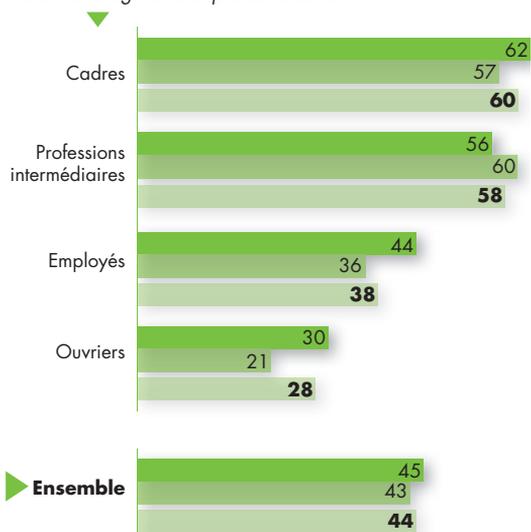
Cumuler emploi à temps partiel et faible qualification réduit donc fortement les chances d'accéder à la formation. Or, ce cumul concerne principalement les femmes : 30 % d'entre elles sont à temps partiel contre 5 % des hommes. Si elles semblent à première vue se former plus que les hommes au regard du seul critère du temps de travail, leur poids au sein des emplois à temps partiel les désavantage *in fine* au regard de l'accès à la formation.

Indépendamment des caractéristiques des emplois occupés et hors salariés de la fonction publique, les taux d'accès des femmes et des hommes se distinguent selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. En effet, les taux d'accès des premières sont supérieurs à ceux des seconds dans les entreprises de moins de 50 personnes, et uniquement dans celles-ci. Ailleurs, les hommes accèdent plus à la formation, et particulièrement dans les entreprises de 250 à 499 personnes où l'écart est de 11 points. Il est à noter que, à l'exception de celui du travail du bois et des autres industries manufacturières, dans aucun autre secteur, les femmes se forment plus que les hommes.

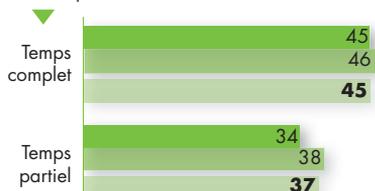
Accès des hommes et des femmes à la formation continue

Taux d'accès à la formation

Part des salariés ayant participé à au moins une formation...
selon la catégorie socioprofessionnelle



selon le temps de travail



Source : FC2006.

Champ : salariés des secteurs public et privé.

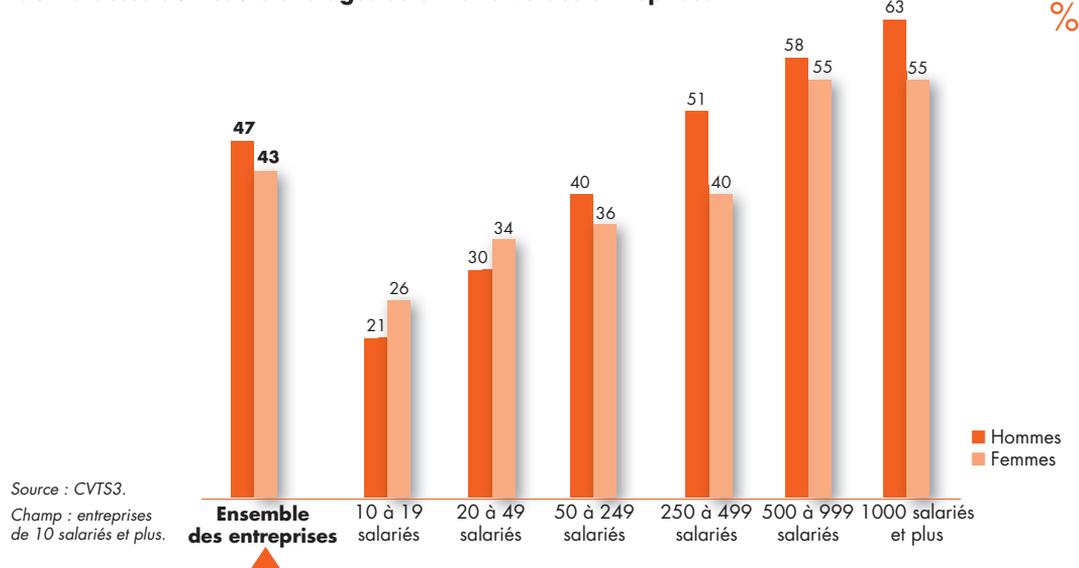
■ Hommes
■ Femmes
■ Ensemble

Taux d'accès aux cours et stages selon le secteur

Secteurs d'activité	%	Femmes	Hommes
Industries extractives		38	40
Industries agricoles et alimentaires		43	50
Industrie textile et habillement ; industrie du cuir et de la chaussure		20	31
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie		32	36
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires et chimiques, etc...		48	52
Métallurgie et travail des métaux		32	36
Fabrication de machines et équipements		40	48
Fabrication de matériel de transport		63	66
Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; autres industries manufacturières		27	26
Construction		29	31
Commerce et réparation automobile		32	43
Commerce de gros et intermédiaires du commerce		36	43
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques		27	36
Hôtels et restaurants		35	36
Transports terrestres, par eau, aériens ; services auxiliaires des transports		46	50
Postes et télécommunications		59	59
Banques		72	76
Assurances		49	51
Immobilier, location et services aux entreprises		42	44
Ensemble des entreprises		43	47

Source : CVTS3 - Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Taux d'accès aux cours et stages selon la taille des entreprises



Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ Hommes
■ Femmes

Caractéristiques des formations des hommes et des femmes

Les hommes et les femmes suivent les mêmes types de formations, avec les mêmes objectifs et pour des durées similaires. Mais celles des hommes débouchent plus souvent sur une certification.

Hommes et femmes salariés se forment dans des proportions équivalentes et les objectifs visés par les formations suivies s'ordonnent dans des mesures proches. Largement en tête, les formations destinées à être plus à l'aise ou plus efficace dans son travail représentent un peu plus des trois quarts de l'ensemble. Parmi elles, les formations visant le maintien à niveau dans l'emploi concernent davantage les hommes.

Par ailleurs, les formations visant un changement d'emploi concernent hommes et femmes dans la même proportion (5 %) et les formations extra-professionnelles sont suivies un peu plus souvent par les femmes (8 % contre 6 %).

Les types de formations sont également comparables. Plus de 7 formations sur 10 correspondent à des **cours et stages, séminaires ou conférences**. Les cours ou stages sont légèrement plus souvent suivis par les femmes et les séminaires ou conférences par les hommes. Les **formations en situation de travail** concernent plus fréquemment les hommes : 20 % contre 16 % des formations suivies par les femmes.

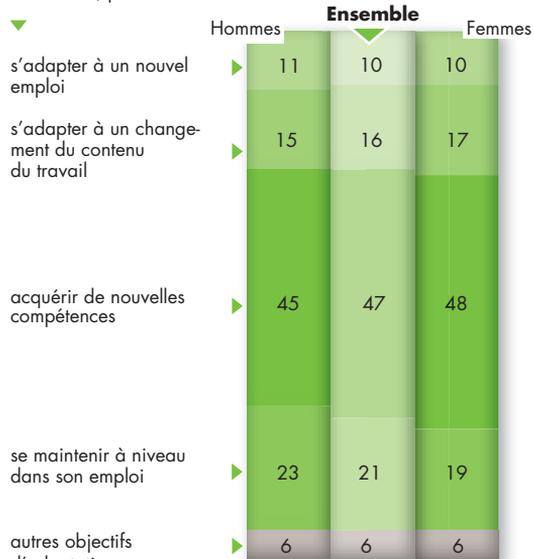
En revanche, la différence est plus marquée pour les formations qui visent un diplôme ou une qualification reconnue puisque les hommes déclarent cet objectif pour 21 % des formations qu'ils ont suivies contre 13 % en ce qui concerne les femmes. Pour les hommes, il s'agit dans la moitié des cas d'une habilitation ou d'un permis, exigés dans de nombreux métiers industriels. Pour les femmes, il s'agit d'un diplôme dans un tiers des cas. En outre, 11 % des formations des hommes préparent à un concours ou un examen contre 4 % de celles suivies par les femmes.

La **durée moyenne par stagiaire** des cours et stages financés par les entreprises est globalement équivalente pour les femmes et pour les hommes : elle est de 28 heures pour chacun des deux sexes. De faibles différences existent selon la taille des entreprises, notamment pour celles employant de 250 à 499 salariés où les femmes se forment en moyenne trois heures de moins que les hommes. Des écarts plus marqués sont observés selon le secteur d'activité. Ainsi, les hommes se forment en moyenne jusqu'à 16 heures de plus dans le secteur des industries extractives, tandis que les femmes se forment de 6 à 7 heures de plus dans les secteurs de la chimie (cokéfaction, raffinage, industries nucléaire et chimique), du commerce et de la réparation automobile et des assurances.

Caractéristiques des formations des hommes et des femmes

Objectifs de la formation

77 % des formations visent à être plus à l'aise ou plus efficace dans son travail.
Parmi elles, part de celles visant à ...

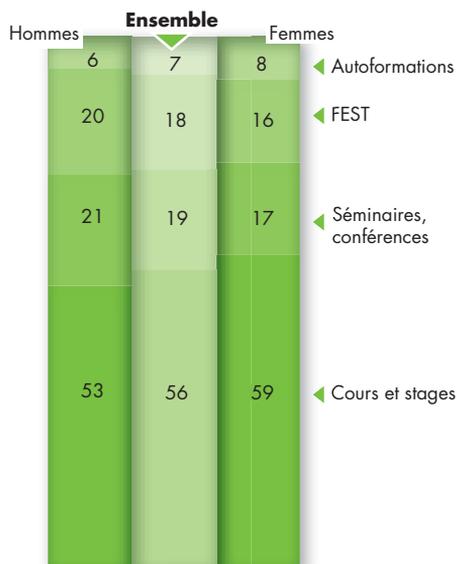


Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Types de formation

Répartition des formations selon leur type



Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Durée moyenne des cours et stages par stagiaire

(en heures)

Secteurs d'activité	Femmes	Hommes
Industries extractives	23	39
Industries agricoles et alimentaires	21	20
Industrie textile et habillement ; industrie du cuir et de la chaussure	36	38
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	30	26
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires et chimiques, etc...	30	24
Métallurgie et travail des métaux	29	32
Fabrication de machines et équipements	30	35
Fabrication de matériel de transport	35	35
Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; autres industries manufacturières	30	26
Construction	14	14
Commerce et réparation automobile	27	21
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	28	28
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	23	19
Hôtels et restaurants	19	24
Transports terrestres, par eau, aériens ; services auxiliaires des transports	34	34
Postes et télécommunications	28	27
Banques	39	37
Assurances	37	30
Immobilier, location et services aux entreprises	28	28
Ensemble des entreprises	28	28

Source : CVT53 - Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Finalité de la formation

Part des formations ayant conduit à ...



Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Organisation
et **modalités**
des **formations**



Spécialités des formations

Près de trois formations sur quatre se concentrent autour de quatre domaines de spécialités : « échanges et gestion », « services aux personnes », « communication et information » et « services à la collectivité ». La spécialité de la formation suivie dépend fortement de la fonction occupée par le salarié.

Quatre domaines de **spécialités** fortement axés sur les fonctions de services concentrent près des trois quarts des formations. Près d'une sur quatre appartient au domaine « échanges et gestion » : ce sont surtout des formations dédiées au commerce et à la vente, et à la spécialité finance/banque/assurance (6 % de l'ensemble dans les 2 cas). Le deuxième domaine, celui des « services aux personnes », englobe 18 % de l'ensemble : il s'agit pour l'essentiel de formations dans les spécialités de la santé ou du travail social.

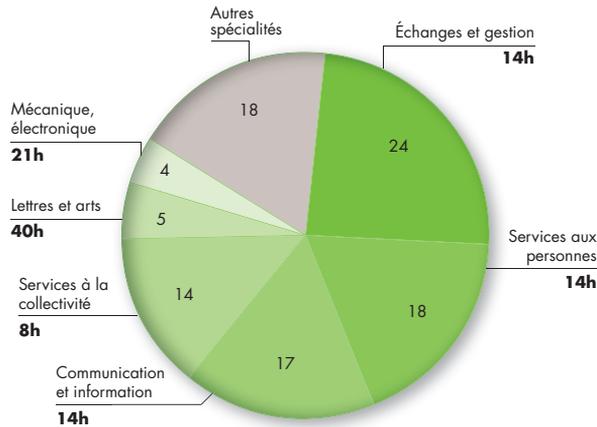
Le domaine « communication et information », troisième en volume, concerne avant tout l'informatique - 10 % de l'ensemble des formations - et, dans une moindre mesure, le secrétariat et la bureautique. Les formations « services à la collectivité » occupent 14 % de l'ensemble, cette place non négligeable provenant de la fréquence des formations à l'hygiène et sécurité dans cette catégorie. Le domaine « lettres et arts », qui représente 5 % de l'ensemble, est très majoritairement composé de formations en langues.

Par ailleurs, la durée des formations varie selon leur spécialité : si la moitié de celles du domaine « services à la collectivité » dure moins de 8 heures, cette durée médiane augmente nettement pour atteindre 21 heures pour les formations « mécanique, électricité, électronique » et 40 heures pour le domaine « lettres et arts ».

Les salariés se forment principalement pour être plus à l'aise ou plus efficaces dans leur travail, et les spécialités des formations suivies sont, en conséquence, étroitement liées à leur activité professionnelle. Ainsi, près de la moitié des formations suivies par des personnes exerçant des fonctions de comptabilité ou de commerce forment aux « échanges et à la gestion ». De plus, il existe un lien évident entre la fonction exercée et la catégorie socioprofessionnelle. Par exemple, la part des ouvriers est trois fois plus élevée dans les fonctions « production, chantier » : leurs formations sont donc plus fréquentes en hygiène et sécurité ou en mécanique, électricité et électronique.

Par ailleurs, les types de formation diffèrent selon la spécialité enseignée. Si les stages prédominent dans tous les cas, c'est particulièrement net pour les domaines de spécialités « lettres et arts » et « services à la collectivité », tandis que les séminaires occupent une place supérieure à la moyenne dans les domaines « échanges et gestion » et « services aux personnes », et les FEST dans les formations « communication et information ». Cependant, à l'intérieur d'une même catégorie de spécialités, les types de formation peuvent varier selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les formations « échanges et gestion » des cadres sont majoritairement des **séminaires** (47 % contre 24 % pour ce domaine), et plus souvent des FEST pour les ouvriers (30 % contre 17 % pour ce domaine).

Répartition des formations selon leurs domaines de spécialités



%

Les données inscrites en gras correspondent aux durées médianes qui partagent la distribution en deux parties égales.

La moitié des formations a une durée inférieure à cette durée médiane, et l'autre moitié une durée supérieure.

Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Types de formation selon les domaines de spécialités

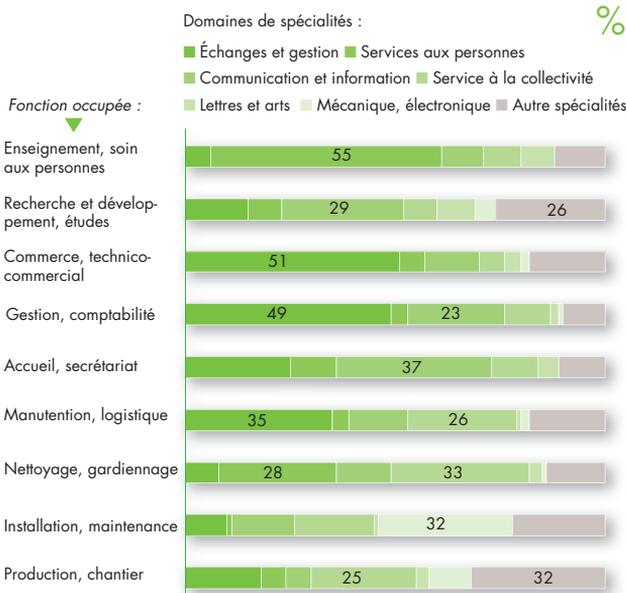
%	Échanges et gestion	Services aux personnes	Communication et information	Services à la collectivité	Lettres et arts	Mécanique, électronique	Ensemble des formations
Stages et cours	53	55	48	69	74	54	56
Conférences, séminaires	24	25	14	10	ns	15	19
FEST	17	16	26	19	ns	20	18
Autoformations	6	5	12	2	21	11	7
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

ns : non significatif.

Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance).

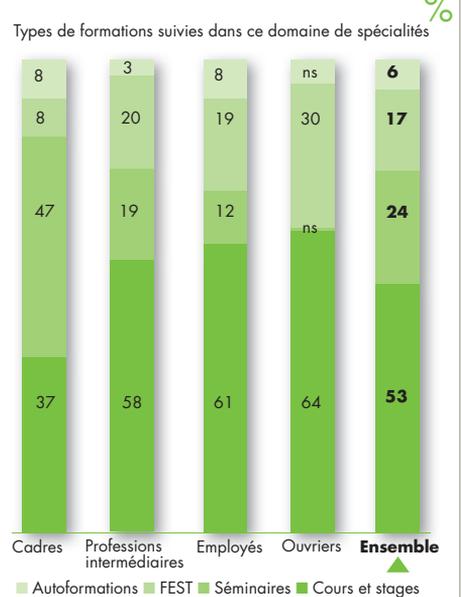
Spécialités des formations selon la fonction occupée



Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

La spécialité « échanges et gestion »



Source : FC2006.

Champ : formations « échanges et gestion », suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Financement des formations

L'employeur est le principal financeur de la formation des salariés. Ces derniers financent plus souvent des formations à visée extra-professionnelle ou des autoformations et leurs dépenses portent sur des frais de transport ou d'achat de matériel.

Près de huit formations sur dix sont principalement financées par l'employeur. Les **autoformations**, pour lesquelles l'employeur est le financeur principal dans moins de la moitié des cas, sont les seules qui fassent exception. Les obligations qui incombent aux entreprises comme à la fonction publique en matière de financement de la formation expliquent ce résultat.

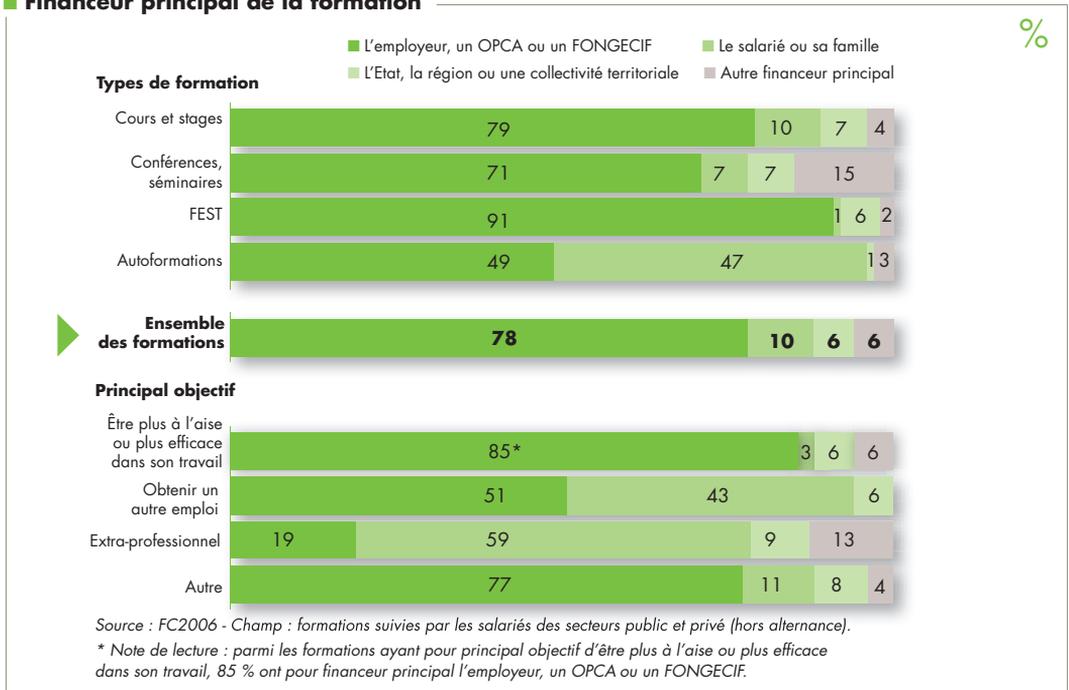
Plus la formation est en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle, plus l'employeur intervient dans son financement : ainsi, 85 % des formations destinées à être plus à l'aise ou plus efficace dans le travail sont principalement financées par l'employeur. Ces formations se déroulent dans 84 % des cas exclusivement sur le temps de travail.

Lorsque le salarié engage des dépenses, elles concernent avant tout des frais de transport et d'hébergement inhabituels. Les **séminaires** sont les formations les plus concernées par ces frais. Dans le cas des autoformations, la part des dépenses supportées par le salarié est importante :

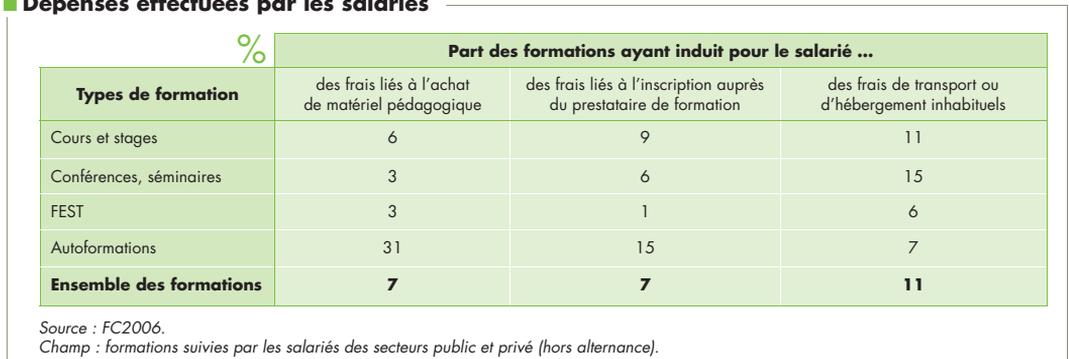
47 % d'entre elles sont financées par le salarié ou sa famille. Le plus souvent, les frais engagés financent l'achat de matériel pédagogique ou les frais d'inscription.

Les **dépenses des entreprises** du secteur privé pour la formation de leur personnel se montent à plus de dix milliards d'euros. Toutes les dépenses de formation sont prises en compte dans le calcul des coûts, y compris le salaire des personnes pendant les périodes de formation. Les coûts par stagiaire et par heure de formation varient peu selon la taille de l'entreprise et se situent autour d'une moyenne de 1 784 euros par stagiaire et de 63 euros par heure. En revanche, le coût par salarié formé passe de 447 euros dans les entreprises de 10 à 19 salariés à 1 060 euros dans celles qui en emploient 1 000 et plus. Ainsi, plus la taille de l'entreprise croît, plus la part de la masse salariale consacrée à la formation augmente.

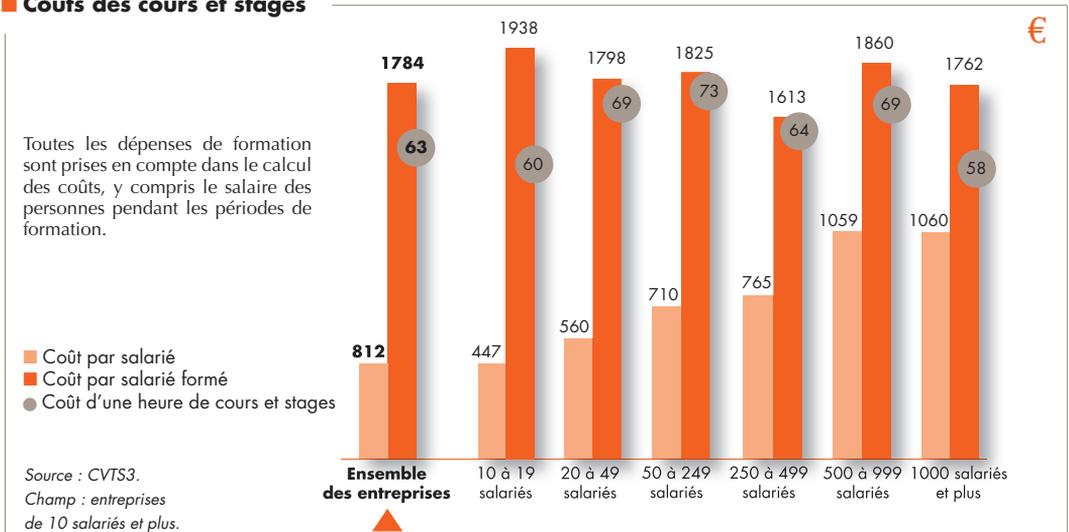
■ Financier principal de la formation



■ Dépenses effectuées par les salariés



■ Coûts des cours et stages



Typologie des politiques de formation

La majorité des entreprises forment sans pour autant être dotées d'une véritable politique en la matière. Lorsque c'est le cas, elles sont généralement de plus grande taille et dépensent davantage pour la formation. Elles intègrent aussi la formation dans la gestion des carrières.

Les politiques de formation des entreprises peuvent être classées en cinq types, en fonction de l'intensité de leur effort de formation et du degré de structuration de cette politique. Le type 1 est majoritaire et concentre 58 % des **entreprises formatrices**. La politique de formation est peu organisée, c'est-à-dire qu'il existe peu de procédures de recueil des besoins de formation des salariés, et peu de campagnes d'information. La formation est externalisée et n'est pas un élément de gestion des carrières. Les entreprises de ce premier groupe se caractérisent par un **effort financier** et un taux d'accès beaucoup plus faibles qu'en moyenne. Pour près de 90 %, elles emploient moins de 50 personnes et ont un faible taux d'encadrement.

Les autres entreprises se répartissent dans quatre ensembles qui ont en commun la mise en place d'une politique de formation plus ambitieuse. Elles font le plus souvent appel à des procédures d'identification et de recueil des besoins et diffusent plus largement l'information sur la formation. Cette politique inclut des éléments de gestion des compétences et des carrières comme l'utilisation de

la formation pour favoriser la mobilité et l'évaluation des compétences des salariés.

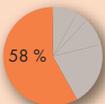
Le type 2 (21 % des entreprises) se distingue par l'absence d'accord d'entreprise sur la formation et par une mise en œuvre fréquente de procédures de recueil des besoins et d'entretiens sur la formation. L'effort financier des entreprises est faible, elles sont plutôt de taille moyenne et appartiennent fréquemment à un groupe.

A l'opposé, les entreprises du type 5 (8 % des entreprises) ont des politiques de formation offensives associées à des efforts financiers et à des durées de formation très supérieures à la moyenne. Leur politique est aussi très structurée et formalisée. Elles ont un très fort taux d'encadrement, affichent des objectifs d'amélioration de la qualité, de diversification et de réorientation de la production. Le secteur bancaire et celui des assurances sont surreprésentés dans cet ensemble.

Enfin, les entreprises des types 3 et 4 se caractérisent par des taux d'accès assez élevés et un effort financier moyen. L'utilisation du **DIF** y est plus importante qu'ailleurs. Ces entreprises appartiennent fréquemment à un groupe. Les entreprises du type 4 (9 % des entreprises) se distinguent par l'utilisation du hors temps de travail. Les secteurs de la fabrication de machines, d'équipements électriques et électroniques et de la fabrication de matériel de transport y sont très représentés. Les entreprises du type 3 (4 % des entreprises) présentent quant à elles la particularité d'être couvertes par un accord d'entreprise sur la formation. Elles possèdent aussi, plus souvent que les autres, un **centre de formation** interne en propre ou partagé.

Typologie des politiques de formation

■ Les entreprises formatrices selon les caractéristiques de leur politique de formation



Type 1 : faible recours et peu de réflexion autour de la politique de formation

Type 2 : recours modéré et politique très structurée



Type 3 : important recours et accord d'entreprise sur la formation



Type 4 : important recours incluant l'utilisation du DIF et du hors temps de travail



Type 5 : très important recours et politique structurée



9 entreprises sur 10 des types 2 - 3 - 4 - 5 ont une politique de formation avec des éléments de gestion des compétences et des carrières

100 % des entreprises des types 2 - 3 - 4 partagent et diffusent de l'information sur la formation

3 entreprises sur 4 des types 3 et 4 organisent des cours et stages en interne

100 % des entreprises ont un accord d'entreprise sur la formation

100 % des entreprises ont recours à la formation hors temps de travail

100 % des entreprises avec un effort financier >3 %

84 % des entreprises ont un taux d'accès >30 %

65 % des entreprises ont des durées moyennes par stagiaire >36 heures

Note : les entreprises ont été regroupées à partir d'une classification mesurant : le partage et la diffusion de l'information sur la formation ; l'existence d'une politique de gestion des compétences et des carrières ; l'ampleur du recours à l'information ; le recours aux différentes modalités d'information (types de formation, hors temps de travail, DIF) ; le degré d'intégration de la formation dans l'entreprise (existence d'un centre de formation, formations organisées en interne, recours aux conseils d'un OPCA ...).

Source : CVTS3.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

■ Indicateurs d'intensité de formation selon le type de politique

%	Effort financier	Taux d'accès	Durée moyenne par stagiaire (heures)
Type 1	1,5	28	23
Type 2	1,9	47	23
Type 3	2,5	59	25
Type 4	2,8	58	31
Type 5	4,2	71	42
Ensemble des entreprises	2,4	49	28

Source : CVTS3.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

■ Caractéristiques des entreprises selon le type de politique de formation

%	Taux d'encadrement	Part d'entreprises de moins de 50 salariés	Part d'entreprises de plus de 250 salariés
Type 1	26	88	1
Type 2	40	65	6
Type 3	35	64	8
Type 4	45	41	19
Type 5	54	74	7
Ensemble des entreprises	38	78	4

Source : CVTS3.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Types de formation en entreprise

Les cours et stages dispensés par un organisme extérieur restent la pratique de formation la plus courante : près de neuf entreprises formatrices sur dix y ont recours. Cependant, d'autres pratiques sont mobilisées, comme les formations en situation de travail, surtout dans des secteurs peu formateurs.

Les **cours et stages** constituent le type de formation le plus fréquent dans les entreprises. Dispensés par un organisme extérieur, ils constituent la pratique de formation la plus courante : 9 **entreprises formatrices** sur 10 y ont recours. 31 % organisent ces **stages en interne**, ce qui permet de mieux adapter la formation aux besoins spécifiques de l'entreprise. 39 % d'entre elles n'ont cependant pas accès à un **centre de formation** interne partagé ou non.

29 % des entreprises organisent des **formations en situation de travail**. Malgré un faible recours à la formation en général, le secteur du textile et de l'habillement semble privilégier ce type de formation relativement aux autres. *A contrario*, des secteurs très formateurs, comme ceux des banques et assurances, y ont relativement moins recours par rapport aux autres types qu'ils utilisent. Les formations en situation de travail sont plus fréquentes pour les salariés jeunes et les ouvriers.

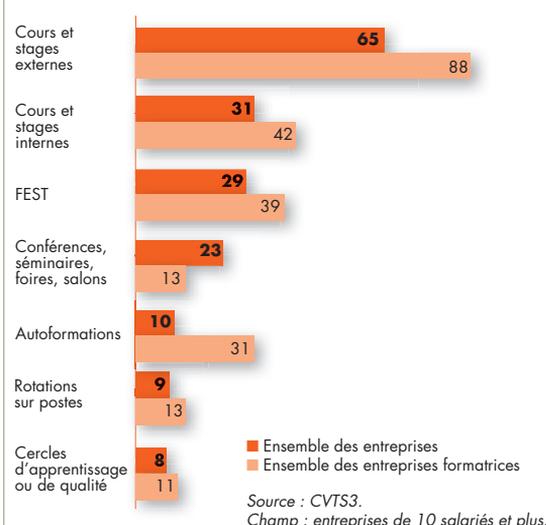
Dans 23 % des entreprises, certains salariés participent à des **conférences**, des **séminaires**, des foires commerciales ou des salons, mais spécifiquement dans le but d'apprendre.

Les entreprises du secteur bancaire sont 59 % à y avoir recours. Par ailleurs, les conférences et séminaires sont plus souvent suivis par des cadres, des salariés plus âgés ou qui exercent plus souvent des fonctions de recherche/développement ou d'études/méthodes.

Les formations qui prennent la forme de **rotations formalisées sur postes** de travail sont plus rares : 9 % des entreprises en organisent. Elles sont plus fréquentes dans le secteur des industries agricoles et alimentaires. De même, seules 8 % mettent en place des **cercles d'apprentissage** ou de qualité. Enfin, 9 % des entreprises déclarent organiser des périodes d'**autoformation**. Cette pratique est plus courante pour des salariés jeunes et qui occupent des fonctions de gestion/comptabilité.

L'ensemble de ces types sont rarement exclusifs : 65 % des entreprises formatrices en mobilisent plusieurs.

■ Les différentes façons de se former en entreprise



■ Pratiques de formation des salariés

Répartition des formations selon leur type et la catégorie socioprofessionnelle

%	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Cours et stages	46	56	63	62	56
Conférences, séminaires	36	17	10	3	19
FEST	10	19	20	30	18
Autoformations	8	8	7	5	7
Ensemble des formations	100	100	100	100	100

Source : FC2006.
Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance).

■ Pratiques de formation par secteur d'activité

Secteurs d'activité	%	Part d'entreprises dans lesquelles au moins un des salariés a participé à au moins ...					
		une FEST	une formation par rotation sur postes	un cercle d'apprentissage ou de qualité	une période d'autoformation	une conférence, un séminaire, foire, salon	un cours et stage
Industries extractives	26	7	9	3	19	86	
Industries agricoles et alimentaires	33	23	10	9	27	73	
Industrie textile et habillement ; industrie du cuir et de la chaussure	36	10	8	5	25	70	
Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	34	15	4	5	16	76	
Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires et chimiques, etc...	35	17	11	11	24	83	
Métallurgie et travail des métaux	29	14	5	8	15	70	
Fabrication de machines et équipements	35	12	9	8	30	79	
Fabrication de matériel de transport	40	17	15	10	27	84	
Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; autres industries manufacturières	32	13	5	5	12	71	
Construction	19	4	5	4	14	59	
Commerce et réparation automobile	27	7	6	14	29	82	
Commerce de gros et intermédiaires du commerce	28	9	6	7	26	74	
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	24	11	11	11	19	70	
Hôtels et restaurants	36	13	12	10	17	66	
Transports terrestres, par eau, aériens ; services auxiliaires des transports	25	8	6	2	10	75	
Postes et télécommunications	23	8	2	17	23	61	
Banques	50	35	29	36	59	96	
Assurances	25	14	9	10	32	87	
Immobilier, location et services aux entreprises	32	6	9	10	31	81	
Ensemble des entreprises		29	10	8	9	23	71

Source : CVTS3.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Zoom sur les formations en situation de travail (FEST)

Une formation sur cinq est une FEST. Cette pratique est plus spécifiquement utilisée par l'employeur lors de l'arrivée d'un salarié sur un nouveau poste ou pour accompagner un changement dans le contenu du travail.

La FEST se distingue des autres pratiques de formation par le lieu sur lequel elle se déroule. Dans plus des deux tiers des cas, il s'agit du poste de travail habituel du salarié formé. 7 FEST sur 10 sont organisées et encadrées par une personne de l'entreprise : collègue, supérieur hiérarchique ou formateur interne.

Les FEST ont des durées relativement courtes, les trois quarts ne durant pas plus de 5 jours. Les plus courtes ont lieu sur le poste de travail habituel et visent principalement l'acquisition d'une nouvelle technique. Les plus longues sont plutôt celles qui se déroulent sur le poste de travail d'un collègue, dans le cadre d'une **rotation de postes** par exemple. La durée médiane de ces dernières est de 3 jours contre 2 jours toutes FEST confondues. C'est également pour celles-ci que l'utilisation d'un logiciel d'apprentissage ou de simulation de la situation de travail est la plus importante, et où le recours à l'**autoformation** est le plus élevé (39 % des cas contre 33 % pour l'ensemble des FEST).

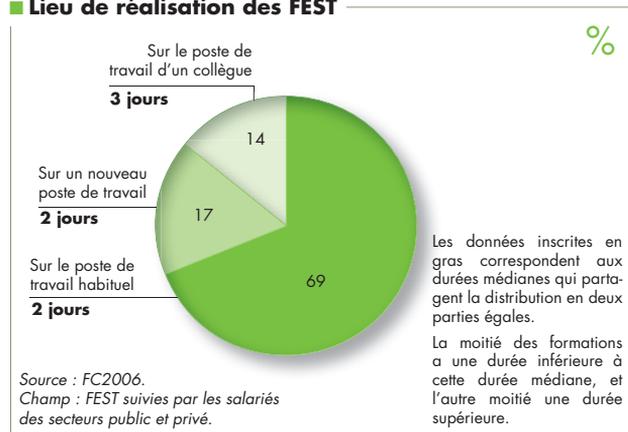
Par ailleurs, lorsque la formation accompagne l'arrivée sur un nouveau poste, le salarié bénéficie plus souvent d'un allègement de sa charge de travail afin de faciliter son apprentissage (38 % contre 29 % pour l'ensemble). La FEST peut également être liée à la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail : dans ce cas, la part des formations réalisées en doublon est plus importante (42 % contre 37 % pour l'ensemble des FEST).

Si la grande majorité des formations suivies par les salariés vise une amélioration de l'efficacité dans le travail, cet objectif est encore plus souvent formulé dans le cas des FEST pour lesquelles il atteint 85 %. Elles sont principalement financées par l'employeur, dans plus de 9 cas sur 10, et visent le plus souvent à adapter le salarié à un nouvel emploi ou à un changement du contenu de son travail. Ainsi, la part des formations imposées est plus fréquente dans le cas des FEST que pour les autres types (38 % contre 33 % pour l'ensemble des formations).

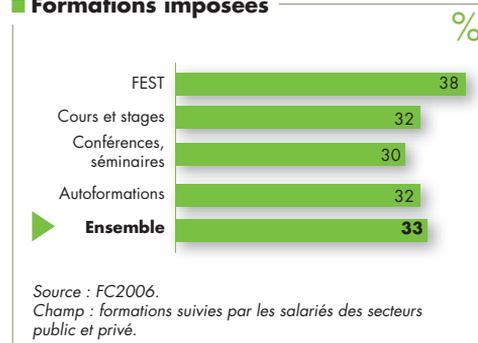
Cette pratique est davantage utilisée par l'employeur dans des contextes particuliers, tels que la mise en place de nouveaux équipements ou d'une nouvelle organisation du travail. Elle est également surtout mise en œuvre dans les grandes entreprises et pour des salariés jeunes et récemment embauchés. Les fonctions qui se prêtent le plus à cette pratique sont notamment celles qui requièrent l'utilisation de logiciels bureautiques spécifiques à l'entreprise. C'est le cas de l'accueil, de la saisie, du secrétariat, de la gestion ou de la comptabilité.

Zoom sur les formations en situation de travail (FEST)

Lieu de réalisation des FEST



Formations imposées



Mode de réalisation des FEST

Parmi les FEST qui se sont déroulées ...	Part de celles, ...			
	réalisées en double	utilisant des logiciels d'apprentissage ou de simulation de la situation de travail	accompagnées de périodes d'autoformation	donnant lieu à un allègement de la charge de travail
sur le poste de travail habituel	39	32	34	27
sur le poste de travail habituel pour acquérir une nouvelle technique	37	41	35	27
sur le poste de travail habituel pour la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail	42	36	26	30
sur un nouveau poste de travail	32	34	28	38*
sur le poste de travail d'un collègue	33	49	39	32
Ensemble des FEST	37	35	33	29

Source : FC2006.
Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.
* Note de lecture : parmi les FEST qui se sont déroulées sur un nouveau poste de travail, 38 % ont donné lieu à un allègement de la charge de travail.

Caractéristiques des FEST

	Part des formations financées principalement par l'employeur	Objectif principal					
		Etre plus à l'aise et/ou plus efficace dans son travail, dont :	s'adapter à un nouvel emploi	s'adapter à un changement du contenu du travail	acquérir de nouvelles compétences	se maintenir à niveau dans son emploi	autres objectifs d'adaptation
FEST	91	85	14	23	43	16	4
Cours et stages	79	75	9	15	49	22	5
Conférences, séminaires	71	76	10	11	42	25	12
Autoformations	50	69	12	19	51	14	4
Ensemble des formations	78	77	10	16	46	21	7

Source : FC2006.
Champ : FEST suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Formation et organisation personnelle

Réorganiser sa vie personnelle pour suivre une formation est une nécessité deux fois plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Les incidences sur la vie personnelle des femmes sont plus importantes quand celles-ci travaillent à temps partiel ou se forment hors du temps de travail.

Se former exige parfois de réorganiser sa vie personnelle : c'est une nécessité dans 16 % des formations suivies par les salariés. Hommes et femmes ne sont pas logés à la même enseigne. Les formations suivies par les femmes sont deux fois plus nombreuses à demander une telle réorganisation que celles suivies par les hommes. Par ailleurs, les réorganisations ne portent pas sur les mêmes domaines selon le sexe. Ainsi, les femmes se réorganisent relativement plus souvent pour faire face au ménage et aux gardes d'enfants, quand les hommes le font plus fréquemment dans le cadre des loisirs.

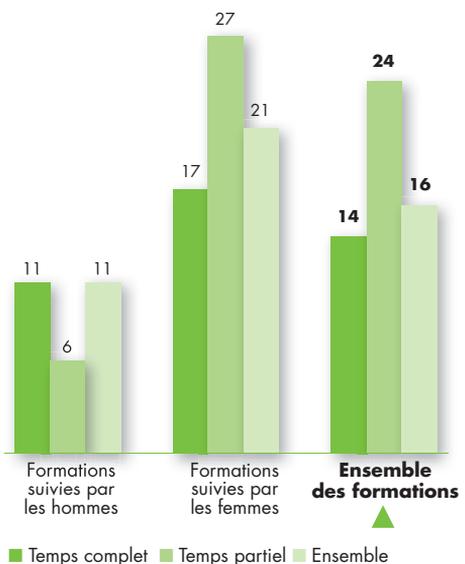
Le temps de travail imprime également sa marque sur la nécessité de se réorganiser. Les hommes en formation qui travaillent à temps partiel se réorganisent moins souvent que les hommes à temps complet. En revanche, les femmes en formation se réorganisent dans 27 % des cas lorsqu'elles travaillent à temps partiel et dans 17 % des cas lorsqu'elles travaillent à temps complet. Ce contraste résulte des situations familiales très disparates des hommes et des femmes à temps partiel. Ceux-ci vivent plus souvent sans enfant quand celles-ci sont plus fréquemment mères de famille.

La nécessité de se réorganiser est également liée au moment pendant lequel se déroule la formation. Les formations suivies en tout ou partie en dehors du temps de travail appellent à l'évidence plus souvent des ajustements, plus fréquents pour les femmes que pour les hommes : 33 % des formations des femmes se déroulant tout ou partie hors du temps de travail nécessitent une réorganisation pour 21 % de celles des hommes. De surcroît, le recours au hors temps de travail concerne plus fréquemment les femmes, et ce, d'autant plus qu'elles sont salariées de petites entreprises.

Il convient cependant de souligner la faible ampleur de l'utilisation du hors temps de travail par les entreprises. Seules 5 % d'entre elles déclarent avoir financé des heures de **cours et stages** hors du temps de travail. Même si les petites entreprises sont moins nombreuses dans ce cas, elles le font de façon plus intense que les grandes : alors que 4 % des moins de 50 salariés ont recours au hors temps de travail, cela concerne 52 % des heures de formation qu'elles réalisent. Pour les plus de 250 salariés, les chiffres respectifs s'établissent à 20 % d'entreprises pour 3 % des heures.

Réorganisation de la vie personnelle

Part des formations ayant nécessité une réorganisation de la vie personnelle



Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Objet de la réorganisation

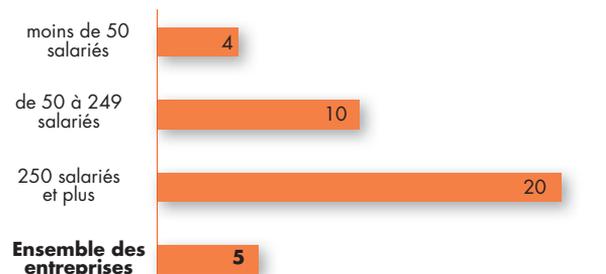
%	Hommes	Femmes	Ensemble
Accompagnement des enfants	28	31	30
Garde des enfants	43	55	51
Ménage	32	38	36
Loisirs	43	29	35

Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé qui se sont réorganisés.

Le recours au hors temps de travail

Part des entreprises utilisatrices du hors temps de travail pour former



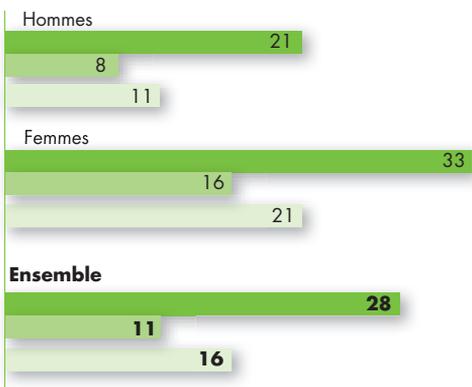
Source : CVTS3.

Champ : ensemble des entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Réorganisation selon le moment de la formation

Part des formations ayant nécessité une réorganisation

- Formations se déroulant pour tout ou partie hors temps de travail
- Formations se déroulant sur le temps de travail
- Ensemble des formations

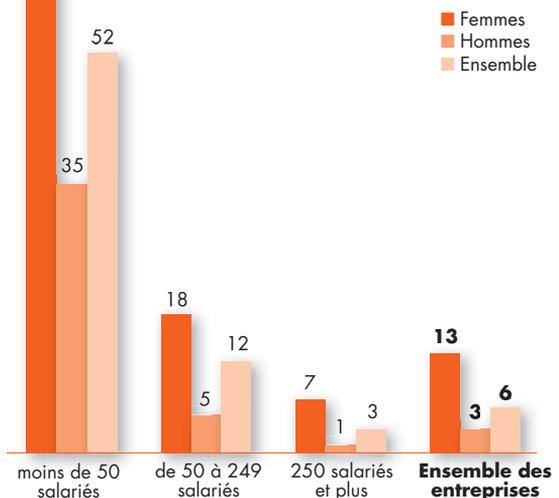


Source : FC2006.

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé.

Cours et stages hors temps de travail

Dans les entreprises formant hors temps de travail, part des heures de cours et stages réalisées hors temps de travail.



Source : CVTS3.

Champ : ensemble des entreprises formatrices de 10 salariés et plus utilisant le hors temps de travail pour former leurs salariés.

Après la formation



Formation et mobilités dans l'entreprise

Participation à la formation et changements professionnels sont liés. Cette corrélation est particulièrement marquée pour les ouvriers/employés non qualifiés alors qu'ils sont parmi les moins nombreux à se former.

Sur 12 mois, 10 % des salariés vivent des changements dans le cadre de leur activité professionnelle : changement de poste ou de fonction, de statut ou de lieu de travail. Ce pourcentage passe à 13 % lorsqu'ils ont suivi au moins une formation durant cette période et diminue à 8 % quand ils ne se sont pas formés. A âge, catégorie socioprofessionnelle et secteur d'emploi identiques, une formation accroît de 40 % les chances de connaître un changement dans l'activité professionnelle.

Les hiérarchies en termes d'âge et de catégories socioprofessionnelles sont comparables concernant la participation à la formation et les changements intervenus dans l'activité. Les chances de se former ou de connaître une mobilité dans l'entreprise sont d'autant plus importantes que les salariés sont jeunes ou occupent un poste qualifié. Cependant, la corrélation entre l'accès à une formation et la mobilité semble plus forte en milieu de carrière, pour les 40-49 ans, comme pour les employés/ouvriers non qualifiés.

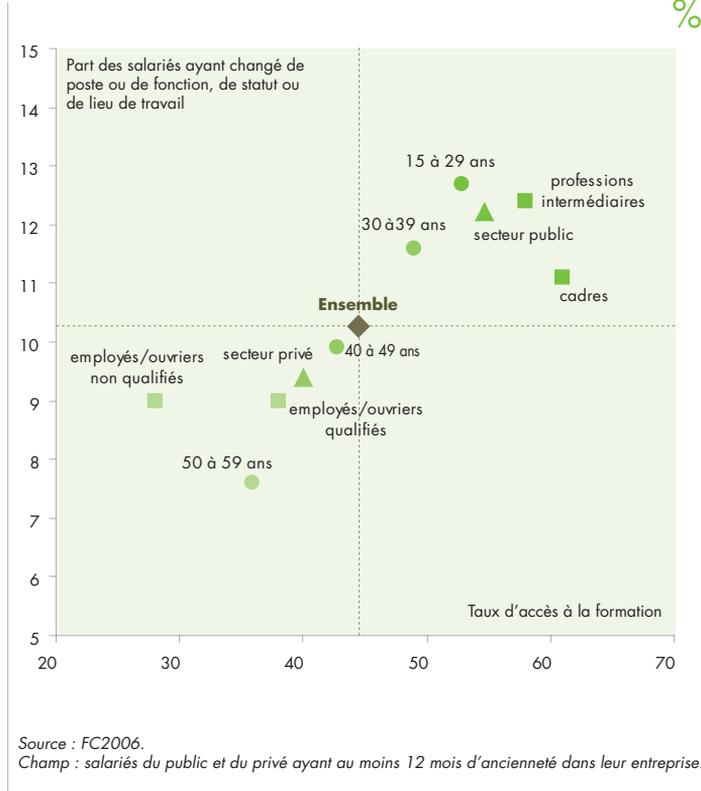
En effet, ces derniers, quand ils sont formés, sont 63 % de plus que les non formés à avoir connu un changement professionnel. En revanche, pour des catégories de salariés accédant beaucoup plus à la formation comme par exemple les professions intermédiaires ou les jeunes, ce lien paraît moins important.

Les entreprises qui déclarent utiliser la formation pour favoriser la mobilité de leurs salariés, qu'elle soit promotionnelle ou non, le font généralement dans le cadre d'une politique plus large, incluant des éléments de gestion des compétences et des carrières. Ce sont en effet les mêmes entreprises qui déclarent aussi mettre en place des procédures formelles d'identification des besoins d'évolution des compétences et des entretiens structurés afin d'identifier les besoins spécifiques de formation du personnel. 85 % des **entreprises formatrices** employant plus de 500 salariés déclarent recourir à ce type de procédures. Les secteurs les plus concernés sont ceux de la banque, de l'immobilier et des services aux entreprises.

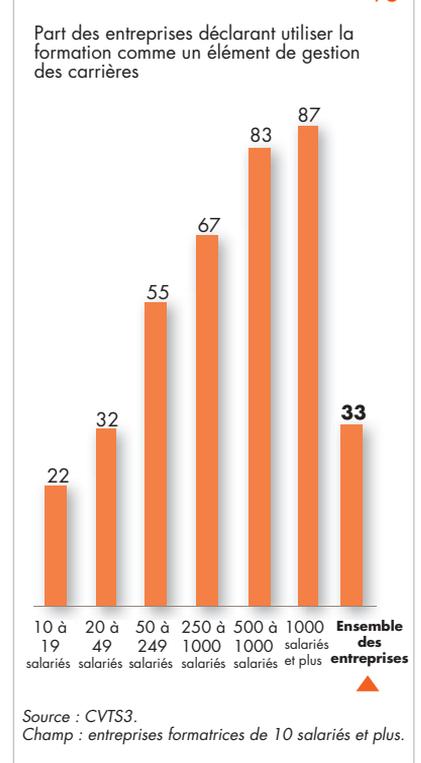
Par ailleurs, la mise en place de nouveaux équipements et les changements organisationnels sont des facteurs favorisant l'accès à la formation des salariés. Leur taux d'accès, égal à 44 % en moyenne, atteint 62 % quand ils sont concernés par la mise en place de nouveaux équipements, et 58 % quand ils vivent des changements organisationnels.

Formation et mobilités dans l'entreprise

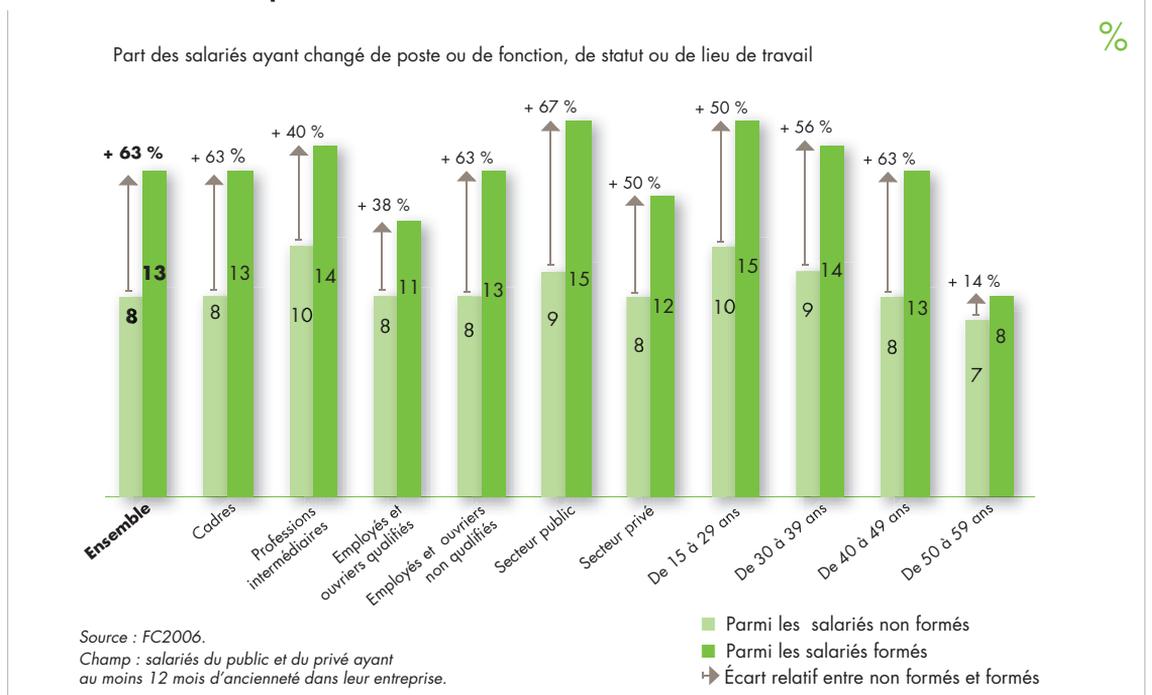
■ Participation à la formation et mobilités



■ Formation et gestion des carrières



■ Mobilités dans l'entreprise



Mesure des effets de la formation en entreprise

Les entreprises n'évaluent pas toujours la formation, ne serait-ce que pour mesurer la satisfaction des salariés formés. A taille et secteur identiques, plus les entreprises forment, plus elles mettent en place des procédures d'évaluation.

L'entreprise peut évaluer les formations selon quatre types de critères, organisés par complexité croissante de mise en oeuvre. Le plus répandu et le plus simple consiste à interroger les salariés sur leur satisfaction à l'issue de la formation : 64 % des **entreprises formatrices** pratiquent cette évaluation *a minima*. Dans le deuxième type, l'entreprise vérifie l'acquisition des compétences visées, à l'aide par exemple de tests réalisés en interne ou par l'organisme de formation. 56 % des entreprises mettent ces procédures en place au moins occasionnellement, et 42 % n'y ont jamais recours. Les deux derniers types sont plus complexes et visent à mesurer les effets de la formation sur la performance individuelle ou collective. Le troisième concerne ainsi l'évaluation de la performance des formés ou de leur comportement professionnel. Il s'agit par exemple d'appréciations portées par le supérieur sur la tenue du poste de travail. Parmi les 61 % d'entreprises qui déclarent utiliser ce type d'évaluation, 41 % le font souvent ou toujours, et 22 % de manière systématique.

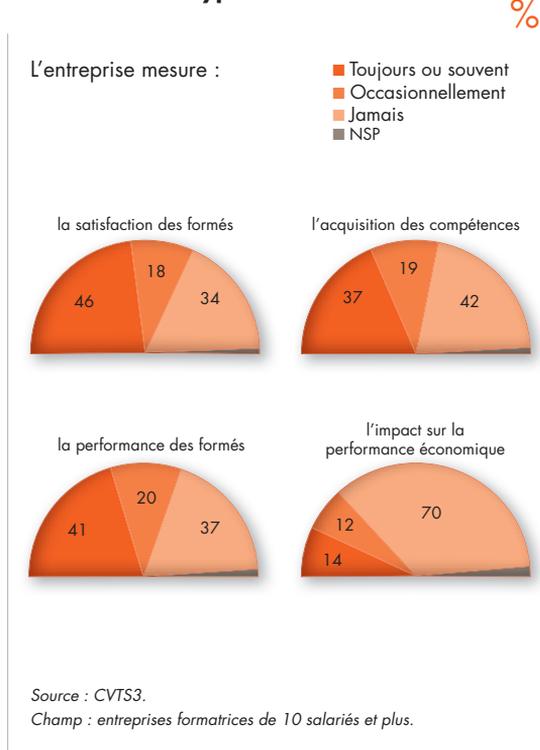
Enfin, le type le plus élaboré consiste à évaluer l'impact de la formation sur les performances économiques de l'entreprise à travers le suivi post-formation d'indicateurs tels que les délais de production, le taux d'utilisation de l'équipement ou la réduction des pertes. Un quart des entreprises disent appliquer l'une ou l'autre de ces modalités, dont 12 % de façon occasionnelle.

La part d'entreprises qui évaluent toujours ou souvent la satisfaction des salariés et l'acquisition des compétences croît avec leur taille. En revanche, la taille influe peu sur la proportion de celles qui évaluent l'impact de la formation sur les performances économiques. À taille et secteur équivalents, plus les entreprises forment leurs salariés, plus elles évaluent les formations qu'elles organisent, et ce quel que soit le type d'évaluation considéré.

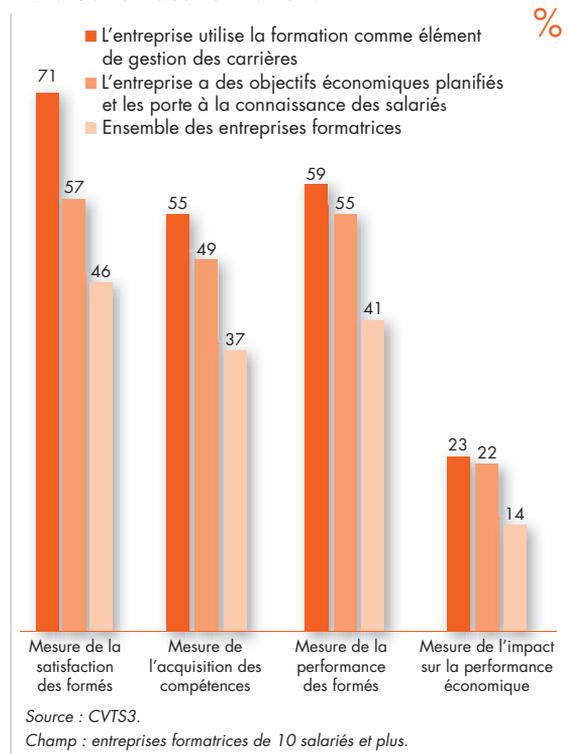
Les modes de management des entreprises ont également une incidence sur la propension à mesurer les effets de la formation. Associer les salariés aux objectifs économiques mais, plus encore, utiliser la formation comme un élément de gestion des carrières, vont ainsi de pair avec une utilisation plus fréquente des modalités d'évaluation.

Mesure des effets de la formation en entreprise

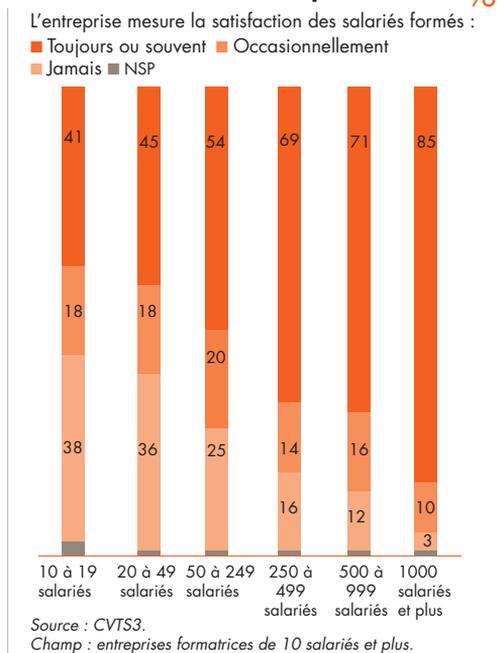
■ Les différents types d'évaluation



■ Évaluation des formations



■ Mesure de la satisfaction des salariés formés et taille de l'entreprise



■ Intensité de la formation et évaluation

Part d'entreprises ayant mesuré	La satisfaction des formés	L'acquisition des compétences	La performance des participants	L'impact sur la performance économique
Ensemble des entreprises	46	37	41	14
Entreprises ayant un effort financier fort*	53	45	49	19
Entreprises ayant un effort financier faible*	39	29	31	10
Entreprises ayant un taux d'accès fort**	57	42	47	17
Entreprises ayant un taux d'accès faible**	36	35	36	10

Source : CVTS3.
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Note : * entreprises pour lesquelles l'effort financier est au-dessus/au-dessous de la moyenne des entreprises de même taille et de même secteur d'activité.
** entreprises pour lesquelles le taux d'accès est au-dessus/au-dessous de la moyenne des entreprises de même taille et de même secteur d'activité.

Mise en application de la formation

Du point de vue des salariés, les formations sont dans leur grande majorité mises en application dans le travail. Par ailleurs, dans un cas sur deux, elles sont considérées comme transférables et peuvent donc être utilisées dans d'autres activités ou d'autres secteurs.

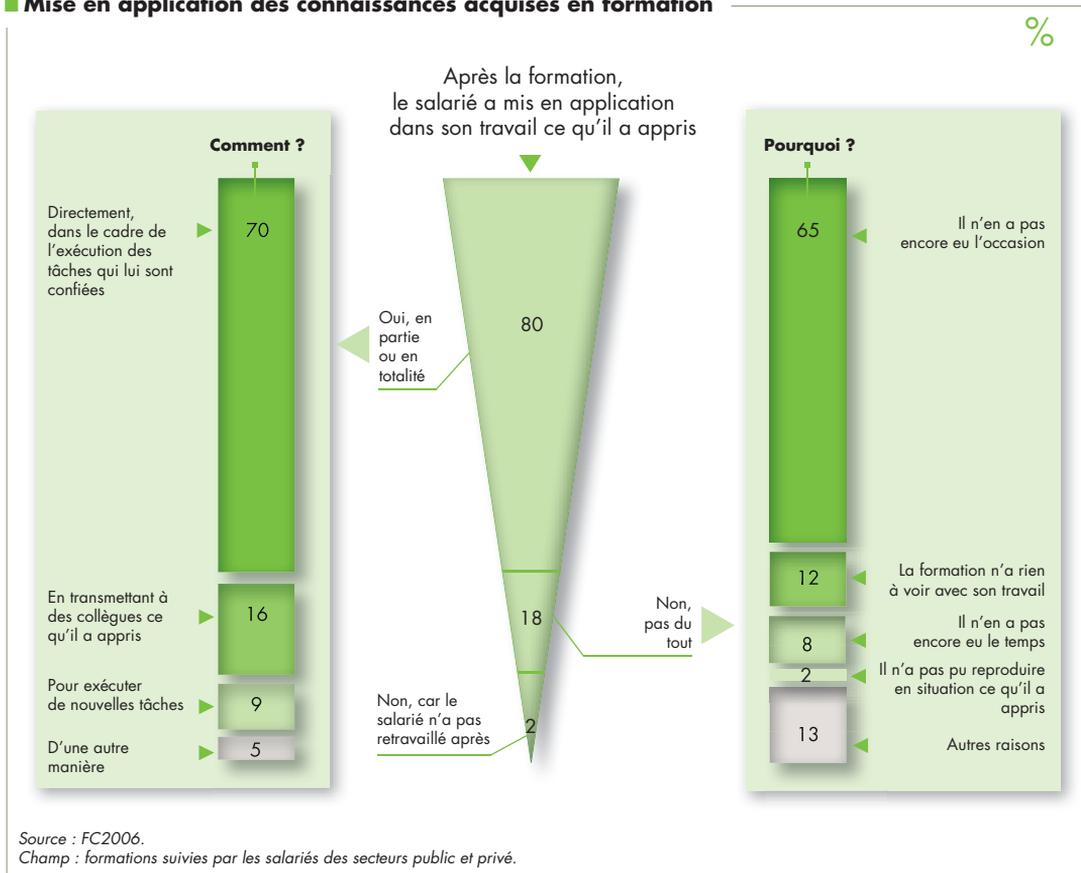
Après la formation, les connaissances acquises par les salariés sont, dans 80 % des cas, mises en application dans leur travail dans les mois qui suivent. Ce qui a été appris sert le plus souvent directement à l'exécution des tâches qui leur sont habituellement confiées, et non pour accomplir de nouvelles tâches. Ce résultat est cohérent avec l'objectif principal déclaré des formations qui est d'améliorer l'efficacité dans le travail. Les formations suivies explicitement dans cet objectif sont d'ailleurs encore plus fréquemment, jusqu'à 87 % d'entre elles, mises en application. Dans le cas d'un changement d'emploi et quand une formation est suivie dans l'objectif de s'y adapter, le pourcentage de celles qui sont mises en application atteint même 93 %. Par ailleurs, les **formations en situation de travail** sont plus souvent mises en pratique que les stages (88 % contre 77 %), et plus souvent pour l'exécution de nouvelles tâches. Par ailleurs, dans 16 % des cas, l'utilisation de la formation se traduit par une transmission des connaissances aux collègues. Suite à un **séminaire**, le salarié diffuse plus souvent ce qu'il a appris.

En revanche, 20 % des formations n'ont pas été mises en application dans le travail. Dans certains cas, le contenu de la formation n'a effectivement pas de rapport avec l'activité professionnelle. Mais le plus souvent, pour les deux tiers d'entre elles, l'occasion ne s'est pas encore présentée.

Pour près d'une formation suivie sur deux, les salariés jugent que les connaissances acquises peuvent être utilisées dans d'autres activités ou d'autres secteurs que ceux correspondant à l'emploi occupé. Les formations de la spécialité « services à la collectivité » sont perçues comme étant parmi les plus transférables : 64 % d'entre elles pourraient être utiles dans un autre contexte. En revanche, un quart des formations sont considérées comme spécifiques, c'est-à-dire peu valorisables en dehors de l'emploi occupé. Ce constat est plus fréquent si la formation se déroule en situation de travail ou lorsque le salarié se forme suite à un recrutement ; le pourcentage de formations spécifiques est alors de 35 %. De même, les formations de la spécialité « services aux personnes » sont plus souvent jugées utiles uniquement dans l'emploi occupé (34 % d'entre elles). D'autres formations, par exemple en « mécanique, électricité et électronique », ont un contenu utilisable au-delà de l'emploi occupé.

Mise en application de la formation

Mise en application des connaissances acquises en formation



Utilisation des connaissances acquises en formation

%

Ce que vous avez appris en formation pourra vous être utile : ▼	Spécialité de la formation :						Ensemble des formations
	Echanges et gestion	Services aux personnes	Communication et information	Services à la collectivité	Lettres et arts	Mécanique, électricité, électronique	
Seulement dans l'emploi occupé	23	34	27	20	18	26	25
Seulement dans le secteur d'activité de l'entreprise	31	27	26	16	7	37	26
Peut-être dans d'autres activités ou d'autres secteurs	46	39	47	64	75	37	49
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Source : FC2006.
Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors alternance).

Définitions et **glossaire**



Définitions

Autoformations

Les autoformations sont des formations qui présentent la particularité de se dérouler sans la présence physique d'un formateur. Elles peuvent avoir lieu au domicile ou sur le lieu de travail et doivent utiliser des outils de formation particuliers (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels, ...). Les formations à distance sont incluses dans les autoformations (exemple : préparation d'un diplôme par le Centre national d'enseignement à distance (CNED)).

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou initié par le salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Centre de formation

Un centre de formation est une unité de formation avec du personnel, des locaux et des équipements dédiés. Le centre de formation peut être externe ou interne à l'entreprise, il peut également être partagé entre plusieurs entreprises.

Cercles d'apprentissage ou cercles de qualité

Les cercles d'apprentissage réunissent des salariés sur une base régulière. Leur but premier est d'apprendre les exigences liées à l'organisation, aux procédures et au lieu de travail.

Les cercles de qualité sont des petits groupes de salariés, appartenant à la même unité de travail, qui se réunissent régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à l'activité.

Conférences ou séminaires

Il s'agit d'événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les cours et stages, mais qui se déroulent davantage sur le mode de l'échange et de la discussion. La participation à ces manifestations n'est considérée comme de la formation que lorsqu'elles sont planifiées à l'avance et que les participants y assistent dans le but de se former ou d'apprendre. Dans l'enquête CVTS3, la participation à des foires et salons est aussi prise en compte.

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (Fongecif). Ce sont des formations longues visant soit à obtenir une qualification supérieure à celle qu'il détient, soit à changer de métier.

Contrats de formation en alternance

Les contrats de formation en alternance sont des mesures de formation professionnelle continue. Ils comprennent les anciens contrats d'orientation, d'adaptation, de qualification et les nouveaux contrats de professionnalisation. Ils sont organisés sur la base d'une alternance entre des périodes passées en centre de formation et des périodes passées en situation de travail. Les heures passées en centre de formation sont décomptées comme des heures de cours et stages.

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont des mesures de formation professionnelle continue en alternance, destinées à des jeunes de moins de 26 ans ou à des demandeurs d'emploi. Ces contrats ont une durée comprise entre six mois et un an ; la formation a une durée au moins égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dispositions conventionnelles de branche.

Cours et stages

Ce type de formation se déroule hors du poste de travail, dans des locaux spécialement affectés à la formation comme une salle ou un centre de formation. Le contenu pédagogique ainsi que les modalités pratiques (lieu, durée, heure) doivent être définis et organisés par un formateur ou un organisme de formation.

Cours et stages internes et externes

Les cours et stages internes sont principalement conçus et organisés par l'entreprise elle-même. La localisation géographique n'a pas d'importance.

Les cours et stages externes sont principalement conçus et organisés par des organismes qui ne font pas partie de l'entreprise. Les cours et stages sont choisis et achetés par l'entreprise. Ils peuvent se dérouler au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.

Dépenses de formation

Les dépenses de formation d'une entreprise correspondent à l'ensemble des coûts relatifs aux formations, qu'il s'agisse des honoraires et règlements versés à des organismes extérieurs, des frais de déplacement et d'hébergement, du coût du travail des formateurs internes, du coût des centres internes de formation ou de la rémunération des stagiaires. Toutes les formations sont prises en compte, y compris celles à l'hygiène et sécurité.

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) constitue une innovation majeure de la loi du 4 mai 2004. Il se présente comme un droit à bénéficier d'une durée de 20 heures de formation par an, cumulables d'une année sur l'autre pendant six ans à concurrence de 120 heures, pour tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le choix de la formation est arrêté avec l'accord de l'employeur. Le DIF peut se dérouler hors du temps de travail. Il donne alors droit à une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Si le DIF est organisé sur le temps de travail, le salarié est rémunéré au taux normal.

Durée moyenne de formation par stagiaire

La durée moyenne de formation par stagiaire correspond au nombre d'heures de formation réalisées en moyenne par stagiaire sur une année. Elle est calculée en divisant le nombre total d'heures de formation réalisées sur une année par le nombre de stagiaires concernés.

Effort financier

Il s'agit du montant des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue divisé par la masse salariale brute, y compris les charges de l'entreprise.

Entreprise formatrice / entreprise non formatrice

Une entreprise est considérée comme formatrice si, au cours de l'année, elle a formé au moins un salarié, quel que soit le type de formation suivie. Une entreprise non-formatrice est une entreprise qui n'a formé aucun salarié au cours de l'année.

Entreprise formatrice aux cours et stages / entreprise non formatrice aux cours et stages

Une entreprise est considérée comme formatrice aux cours et stages si, au cours de l'année, elle a organisé au moins une formation sous forme de cours ou stage pour au moins un salarié. Une entreprise non-formatrice aux cours et stages est une entreprise qui n'a formé aucun salarié en cours et stages au cours de l'année.

Entretien professionnel

Les entreprises doivent proposer, au minimum tous les deux ans, un entretien professionnel individuel consacré à la formation aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

Espérance de formation ou nombre d'heures de formation par salarié

L'espérance de formation correspond au nombre d'heures de formation qu'un salarié peut espérer effectuer au cours d'une année. Elle est calculée en divisant le nombre total d'heures de formation enregistrées pour une année donnée par le nombre de salariés.

Formation continue

La formation continue correspond aux activités de formation dont l'objectif premier est l'acquisition de nouvelles compétences ou le développement et l'amélioration de compétences existantes. Ces activités doivent être planifiées et organisées à l'avance dans le but spécifique d'apprendre. Il peut s'agir de cours et de stages ou bien d'autres formes de formation dispensées à des personnes ayant terminé leurs études initiales. La formation sur le tas et la formation initiale sont explicitement exclues. Si l'enquête CVTS3 ne traite que des formations financées par l'employeur, les formations suivies par les salariés dans l'enquête FC2006 décrivent l'ensemble des formations y compris celles à visée extra-professionnelle.

Formations en situation de travail (FEST)

Les formations en situation de travail sont des périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail et utilisent des outils de travail. Elles font appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise.

Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

Les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes créés par les partenaires sociaux, agréés par l'Etat. Ils mutualisent pour le compte des entreprises adhérentes les ressources qui leur sont confiées et qui sont destinées au financement de la formation professionnelle continue. Les OPCA peuvent recevoir deux types d'agrément : celui autorisant la collecte des contributions au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du DIF et du plan de formation ; celui permettant la collecte des fonds destinés au congé individuel de formation (CIF).

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont des périodes durant lesquelles un salarié, employé sur un contrat à durée indéterminée, alterne une formation générale, théorique et pratique et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Elles sont plus particulièrement destinées à des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ou à des salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans. Elles ont pour finalité l'obtention d'un diplôme, ou d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Plan de formation

Le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur et regroupe l'ensemble des actions de formation organisées à son initiative. L'employeur n'est pas tenu de former ses salariés mais il est néanmoins soumis à certaines obligations. Il doit par exemple assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution technologique ou organisationnelle, former le personnel pour le respect des règles de sécurité, etc. Ces actions de formation peuvent être organisées par l'entreprise elle-même ou confiées à des organismes de formation.

Rotations sur postes

Une formation peut prendre la forme de rotations sur postes de travail qui incluent également des échanges, des détachements, des mises en doublon ou des visites d'études. Les changements de postes qui ne font pas partie d'un programme de formation ne sont pas comptés.

Spécialités de formation

La nomenclature des spécialités de formation actuellement en usage est celle de 1994. Elle a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau : initiales ou continues, secondaires ou supérieures, professionnelles ou non. Elle comporte quatre niveaux hiérarchisés de classement. Le niveau central de classification, dit groupe de spécialités, est le niveau 100. Le niveau 17, utilisé dans cet ouvrage, est un regroupement par agrégation de groupes de spécialités.

Domaines de spécialités en 17 postes	
10	Formations générales
11	Mathématiques et sciences
12	Sciences humaines et droit
13	Lettres et arts
20	Spécialités pluri-technologiques de la production
21	Agriculture, pêche, forêts et espaces verts
22	Transformations
23	Génie civil, construction et bois
24	Matériaux souples
25	Mécanique, électricité, électronique
30	Spécialités plurivalentes des services
31	Echanges et gestion
32	Communication et information
33	Services aux personnes
34	Services à la collectivité
41	Domaines des capacités individuelles
42	Domaines des activités quotidiennes et de loisirs

Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès correspond à la proportion de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de l'année. Il est calculé en divisant le nombre de salariés formés par le nombre total de salariés.

Taux d'accès aux cours et stages

Le taux d'accès aux cours et stages correspond à la proportion de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage au cours de l'année. Il est calculé en divisant le nombre de salariés formés sous forme de cours et stages par le nombre total de salariés.

Taux d'entreprises formatrices

Nombre d'entreprises ayant formé au moins un salarié au cours de l'année divisé par le nombre total d'entreprises.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur la base d'une expérience professionnelle, et non plus seulement au terme d'un parcours de formation. La VAE fait l'objet d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat par un jury indépendant et souverain, comportant des professionnels. Ce nouveau droit est régi par la loi du 17 janvier 2002.

Glossaire

AES	Adult education survey
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CIF	Congé individuel de formation
CVTS3	Continuing vocational training survey 3
DARES	Direction de l'animation, de la recherche des études et des statistiques
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP	Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIFES1	Dispositif d'information sur la formation employeur-salarié 1
DRH	Directeur des ressources humaines
FC2006	Formation continue 2006
FEST	Formation en situation de travail
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GRH	Gestion des ressources humaines
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Directeur de la publication

- Michel Quéré

Directeur Scientifique

- José Rose

Coordination

- Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, Jean-Claude Sigot

Secrétaire de rédaction

- Elsa Personnaz

Auteurs

- Agnès Checcaglini, Renaud Descamps, Christine Fournier, Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, Coralie Perez, Jean-Claude Sigot, Michel Thery, Josiane Vero

Contributions méthodologiques

- Anne Delanoë, Martine Möbus, Isabelle Recotillet, Patrick Rousset

Conception maquette et PAO

- Zineb Mouaci

Relectures

- Christian Campo, Arnaud Dupray, Emmanuel Sulzer

Imprimé par

- Imprimerie SIRIS - Marseille

Diffusion

- A la librairie du Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321 - 13567 Marseille cedex 2
Tél. 04 91 13 28 28 - Fax. 04 91 13 28 80 - www.cereq.fr
- A l'antenne parisienne du Céreq, 11, rue Vauquelin, 75005 Paris
Tél. 01 44 08 69 10 - Fax. 01 44 08 69 14 - mèl. cereq-paris@wanadoo.fr

