

CÉREQ ÉTUDES

31
2020

Codification des intitulés
de formation et parcours
des salariés stables

Delphine BERAUD

Céreq

Département Formation et Certification (DFC)

Synthèse

L'enquête Defis permet d'observer les intitulés des près de 6 millions de formations suivies par les actifs entre janvier 2014 et décembre 2015. Cette étude s'attache dans un premier temps à un travail méthodologique de classification de ces intitulés, qui sont regroupés en 35 familles de formations, puis en 4 grands domaines : les formations aux métiers, les habilitations nécessaires à l'exercice d'un métier, les formations à caractère transversal et les formations liées à l'obligation de maintien de l'hygiène et la sécurité sur les lieux de production. Ce travail de recodification des intitulés de formation permet d'en préciser le contenu et de les caractériser selon les publics qui les suivent, les environnements où elles se développent et les objectifs poursuivis.

Les formations aux métiers, qui représentent 38 % des formations suivies visent l'acquisition de savoirs propres à certains métiers ou fonctions exercées dans les entreprises. Cet ensemble de formations métiers est fortement lié aux catégories d'emplois, aux fonctions de ceux qui les suivent ou encore aux secteurs d'activité des entreprises qui les mettent en œuvre. On y trouve par exemple les formations aux métiers de l'industrie et du bâtiment (8 % de l'ensemble de la formation), celles aux métiers de la banque (3 %), du paramédical et de l'aide à la personne (2 %) ou encore celles aux métiers de l'informatique et du digital (5 %).

14 % des formations suivies sont également très marquées par l'empreinte du métier mais préparent à des habilitations nécessaires son exercice : ce sont les formations aux CACES ou permis (8 %), aux habilitations électriques (3 %), aux habilitations autres qu'électriques (3 %), ou encore à la réglementation écologique ou aux métiers dits « verts » (1 %).

Près d'une formation suivie sur trois est de nature plus transversale. À titre d'exemple, on peut citer les formations au management (8 %), en langue (5 %), celles relatives au processus de production (2 %) ou au respect des normes (1 %). Ces formations se caractérisent notamment par le fait qu'elles sont plus fréquemment déclarées utiles au-delà de l'activité immédiate : utiles pour réaliser un nouveau métier ou pour une évolution hiérarchique.

Les formations à la sécurité des postes de travail (10 %) regroupent un ensemble de formations liées aux obligations légales du maintien de la sécurité et de l'hygiène sur les lieux de production : les formations Santé, Sécurité au Travail (SST) (3 %), sécurité incendie et sécurité des postes de travail (respectivement 2 % et 1 %), hygiène et sécurité (2 %) et hygiène (1 %) ainsi que les formations aux équipements (0,4 %).

Dans un deuxième temps, cette étude s'attache à analyser les parcours de formations entre 2014 et 2018 afin d'observer si les salariés formés le sont de façon unique ou récurrente, et si les formations suivies sont spécifiques à une famille ou un domaine ou si elles sont de nature plus variée. Au moyen d'une typologie, quatre parcours de formations sont établis et permettent de mettre en évidence qu'au-delà de l'accès à la formation, la diversité interne et la récurrence de la formation sont caractéristiques de catégories de salariés et de situations au sein de l'entreprise significativement différentes. Ainsi, deux parcours caractérisés par la fréquence et la diversité des formations bénéficient aux salariés les plus qualifiés et appartenant à des entreprises de grande taille, confirmant ainsi les résultats de nombreuses études sur les inégalités d'accès à la formation continue. À l'inverse, des parcours se caractérisant par un accès peu fréquent à la formation ou quasi exclusivement dédié à la formation obligatoire ou réglementaire sont le fait des salariés occupant les postes les moins qualifiés et employés dans les entreprises de plus petites tailles.

L'analyse des parcours de formation met ainsi en évidence leur ancrage fort dans les situations productives, les métiers exercés, les fonctions occupées ainsi que leur lien avec les évolutions professionnelles envisagées. En effet, derrière la récurrence et la diversité des familles de formation, se cachent des évolutions professionnelles particulièrement différenciées.

Table des matières

Synthèse.....	1
Introduction.....	4
1. Les aspects méthodologiques.....	5
Méthodologie et pratique de codification.....	5
5% d'intitulés inclassables (AUTRE et NSP).....	6
2. Les familles de formation.....	7
2.2. Les formations spécifiques à certains métiers.....	8
2.2.1. Les formations aux métiers de l'industrie et du bâtiment.....	8
2.2.2. Les formations production et commercialisation de services.....	8
2.2.3. Les formations aux techniques métiers de la sécurité.....	9
2.2.4. Les formations à la comptabilité.....	9
2.2.5. Les formations aux ressources humaines.....	9
2.2.6. Les formations aux techniques de vente.....	10
2.2.7. Les formations à l'immobilier-assurance.....	10
2.2.8. Les formations au droit.....	10
2.2.9. Les formations bancaires.....	11
2.2.10. Les formations à la santé.....	11
2.2.11. Les formations au paramédical-aide à la personne.....	11
2.2.12. Les formations aux métiers de l'informatique et du digital.....	12
2.3. Entre formations métiers et formations réglementaires.....	12
2.3.1. Les formations liées à l'écologie.....	12
2.3.2. Les formations aux CACES et Permis.....	13
2.3.3. Les habilitations électriques et autres habilitations.....	13
2.4. Des formations à caractère plus transversal.....	15
2.4.1. Les formations au management.....	15
2.4.2. Les formations pour mieux communiquer.....	15
2.4.3. Les formations aux normes.....	15
2.4.4. Les formations aux process.....	16
2.4.5. Les formations qualité.....	16
2.4.6. Les formations aux langues.....	16
2.4.7. Les formations généralistes.....	17
2.4.8. Les formations au développement personnel.....	17
2.4.9. Les formations aux logiciels.....	18
2.5. Les formations relatives à la sécurité sur les postes de travail.....	18
2.6. Les autres familles de formation.....	19
2.6.1. Les formations produit : la formations des commerces de petites tailles.....	19
2.6.2. Les formations à la création entreprise.....	20
2.6.3. Les formations esprit / valeur d'entreprise.....	20

2.6.4. Les formations à visée diplômante	20
2.6.5. Les formations syndicales	20
3. Parcours de formation des salariés restés en entreprises	26
3.1. Méthodes d'analyse et définitions : des parcours spécifiés au travers de la récurrence et de la diversité des formations suivies	26
3.2. Typologie des parcours de formation	27
3.2. Classe 1 : formations obligatoires exclusivement	28
3.3. Classe 2 : formations récurrentes, de courte durée, diversifiées et liées aux activités de production des salariés occupant des emplois qualifiés	29
3.4. Classe 3 : formations rares et peu diversifiées, mais de relativement longue durée	30
3.5. Classe 4 : formations très récurrentes et très diversifiées, mobilisées par les salariés occupant les postes les plus qualifiés	30
Conclusions	38
Bibliographie	39
Annexe1. Statistiques descriptives des familles de formation	40
Tableau 1 • Familles de formations selon la catégorie socio-professionnelle du salarié dans son entreprise d'origine en décembre 2013.....	40
Tableau 2 • Familles de formation selon la taille et le secteur de l'entreprise de décembre 2013 du salarié concerné	41
Tableau 3 • Durées moyennes et médianes des familles de formation.....	44
Tableau 4 • Familles de formation selon son cadre de réalisation (travail / chômage)	45
Tableau 5 • Utilité des familles de formations pour l'exercice du même métier, d'un nouveau métier et pour évoluer hiérarchiquement.....	46
Tableau 6 • familles de formations débouchant sur des diplômes, titres, habilitations ou certifications	47
Tableau 7 • familles de formation selon la fonction principale du salarié	48

Introduction

Ce document présente la méthodologie et les premiers résultats descriptifs du travail de codification des intitulés de formation réalisés à partir de la vague 1 du volet salariés de l'enquête Defis, et une typologie des parcours de formation construite à partir des données des vagues 1, 2, 3 et 4 du volet salariés du dispositif.

Ce travail s'inscrit dans la suite de ceux réalisés sur les formations obligatoires qui ont contribué à montrer que l'action de formation n'est pas une entité homogène. En effet, si les travaux sur la formation professionnelle s'intéressent habituellement à caractériser les salariés formés et le contexte dans lequel les formations sont suivies, ils analysent plus rarement le contenu de ces formations. Or, les travaux sur les formations obligatoires ont contribué à montrer qu'il existe au cœur même de l'action de formation une diversité qui bouscule les analyses en termes d'accès à la formation.

Le document présente dans un premier temps le travail méthodologique de classification des intitulés des formations réalisées sur la période 2014-2015 par l'ensemble des salariés en poste en décembre 2013, qu'ils soient restés dans leur entreprise initiale ou non. Ces formations ont donc pu être suivies par des salariés restés dans leur entreprise d'origine, partis dans une autre ou en recherche d'emploi au moment de l'interrogation. Les familles de formation sont spécifiées et décrites en termes de cadre de mise en œuvre, d'objectifs visés, de durées, de publics ainsi qu'éventuellement en termes de caractéristiques des entreprises où elles se déploient. Dans un deuxième temps, s'appuyant sur cette classification des intitulés de formation, une typologie des parcours de formation est réalisée pour les salariés stables (c'est-à-dire restés dans leur entreprise d'origine de décembre 2013 jusqu'en 2018).

1. Les aspects méthodologiques

L'enquête Defis interroge les salariés sur les intitulés des formations à visée professionnelle qu'ils ont suivies entre janvier 2014 et fin 2018. Jusqu'à 10 formations peuvent être déclarées par vague d'interrogation. Les intitulés de formation déclarés par les salariés sont notés en clair. À chaque formation déclarée correspond un intitulé de formation. Ce sont ces intitulés qui sont recodés en familles.

Méthodologie et pratique de codification

La base de données sur laquelle est effectué ce travail de codification est une base formations. Elle recense les 9 868 formations suivies et déclarées dans la première vague « salariés » de Defis.

Les modalités choisies pour la classification en familles résultent des travaux et études déjà réalisés sur la formation continue, ils sont aussi le fruit d'un ajustement pas à pas au fil de la codification. Ce travail de classification vise à restituer la diversité des formations sous une forme synthétisée la plus objective possible.

Deux variables complémentaires dites secondaires ont été créées pour préciser la classification en familles de formations. Une première précision porte sur le caractère obligatoire ou réglementaire de la formation, devant l'importance de ce type de formation (Béraud, 2018). La seconde indique s'il s'agit d'une formation au numérique.

Trois variables sont ainsi construites :

- (1) Famille : 35 modalités textuelles – PRINCIPALE.
- (2) Obligatoire : dichotomique en deux modalités (1-0) – SECONDAIRE qui représente 33 % de la formation sur la Vague 1.
- (3) Numérique : dichotomique en deux modalités (1-0) – SECONDAIRE qui représente 13 % de l'ensemble de la formation sur la vague 1.

Exemples de codification

Les formations à une machine automatisée de type « fraiseuse » dans l'industrie sont inscrites dans la famille « techniques métiers de l'industrie et du bâtiment », codées en 1 sur la variable « numérique », et éventuellement en 1 si cette formation est par ailleurs déclarée comme étant une formation obligatoire ou réglementaire par le salarié.

Exemple de codification pour la famille « management » : pour une formation de ce type il peut y avoir de simples intitulés qui précisent uniquement le domaine : « management », des intitulés couplant le domaine et la modalité de formation : « management en e-learning », des intitulés plus précis comme « manager la sécurité », d'autres qui précisent le contenu de la formation « accompagner son équipe dans le changement », ou encore qui précisent l'outil auquel l'individu a été formé, par exemple « manager Agiléo ». Sur ces différents exemples, le classement en famille de formation conduit à les regrouper au sein de la famille de formation « management ».

5% d'intitulés inclassables (AUTRE et NSP)

Malgré les recherches et le recours aux variables de contextes¹, 5 % des intitulés de la base ne sont pas classés. D'une part, certains intitulés ne sont pas renseignés ou sont inconnus des salariés (« ??? », « NSP » etc.) : ils sont classés dans la famille NSP. D'autre part, certains intitulés ne peuvent pas être restitués sous une forme synthétisée ou comportent un trop grand risque d'erreur : « analyse et action », « argon », « 5 pourquoi », « classement », « de la vache au caddie », « septembre », etc.

¹ Pour certaines formations, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle elle a été réalisée, la durée, la fonction ou la CSP du salarié ont pu être utiles pour codifier la formation.

2. Les familles de formation

Parmi l'ensemble des formations, plusieurs grands ensembles ont été repérés.

Les formations aux métiers qui représentent 38 % de la formation sont liées à l'acquisition de savoirs propres à certains métiers ou fonctions exercées dans les entreprises, notamment ceux de l'industrie ou du bâtiment (8 %), des techniques de vente (5%), des métiers de l'informatique ou du digital (5 %), de la banque ou des ressources humaines (3 % pour chacune de ces familles).

Les formations aux CACES ou permis (8 %), aux habilitations électriques (3 %), aux habilitations autres qu'électriques (3 %), ou encore à la réglementation écologique ou aux métiers dits « verts » (1 %), relèvent de formations toujours très marquées par l'empreinte du métier mais qui préparent à des habilitations nécessaires à l'exercice son exercice (elles représentent 14 % de l'ensemble de la formation).

Un autre grand ensemble, qui représente 30 % de l'ensemble de la formation, se caractérise par un caractère plus transversal que ce soit en termes d'activités, de secteurs où elles se développent ou encore de types d'entreprises qui les mettent en place. À titre d'exemple, on peut citer les formations au management (8 %), en langue (5 %), les formations relatives au processus de production (2 %) ou au respect des normes (1 %).

Les formations à la sécurité des postes de travail (10 %) regroupent un ensemble de formations obligatoires pour le maintien de la sécurité sur les lieux de production : les formations Santé et Sécurité au Travail (SST) (3 %), sécurité incendie et sécurité des postes de travail (respectivement 2 % et 1 %), hygiène et sécurité (2 %) et hygiène (1 %).

Les autres formations sont les formations diplômantes (1 %), les formations à la création d'entreprise (1 %), les formations aux nouveaux produits (2 %), ou encore les formations liées aux mandats syndicaux (1 %). Ainsi que les formations NSP et les autres formations (respectivement 0,4 % et 5 % de la formation).

2.2. Les formations spécifiques à certains métiers

Les formations métiers représentent 38 % de l'ensemble des formations suivies. Cet ensemble se compose des formations aux techniques métiers de l'industrie et du bâtiment (8 %), aux techniques métiers des services (3 %), aux techniques métiers de la sécurité (2 %), aux métiers de la banque (3 %), aux techniques de vente (5 %), à la comptabilité (2 %), au droit (2 %), à l'immobilier et l'assurance (1 %), aux ressources humaines (3 %), à l'informatique ou au digital (5 %), à la santé (2 %) ainsi que les formations au paramédical-aide à la personne (2 %).

2.2.1. Les formations aux métiers de l'industrie et du bâtiment

Les formations aux techniques métiers du bâtiment et de l'industrie représentent 8 % de l'ensemble formations. Elles comprennent les formations à la mécanique, à l'utilisation de machines de l'industrie (fraiseuse, tour...), les formations du bâtiment telles que les formations couverture, plomberie, soudure, chaufferie, thermique, hydraulique, climatisation etc.

4 % des salariés ont suivi une formation aux métiers et techniques du bâtiment et de l'industrie. Ils sont 12 % parmi les salariés formés. Près de la moitié d'entre eux (6 %) n'ont suivi que ce type de formation. Ces formations concernent avant tout les hommes (78 % contre 62 % pour l'ensemble des formations), 47 % d'entre elles sont suivies par des ouvriers et 16 % par des cadres.

Ces formations sont réalisées presque exclusivement dans le cadre du travail (93 %). Si une partie d'entre elles visent à se conformer à la réglementation, 22 % étant de nature obligatoire ou réglementaire, elles sont également déclarées utiles dans la cadre d'une évolution hiérarchique (38 %). 8 % de ces formations sont aussi des formations « numériques » avec pour objectif principal l'utilisation de machines à commandes numériques.

Ces formations réalisées presque exclusivement dans le cadre du travail sont soit des modules d'actualisation ou de prise en main de techniques, machines ou outils soit des formations plus longues et certifiantes de type « génie civil » ou « couverture » qui contribuent à faire des durées de formation un ensemble peu homogène. En moyenne, elles sont relativement plus longues que l'ensemble des formations, 50 % de ces formations durent plus de 3 jours (18h) quand la durée médiane de l'ensemble des formations est de 12h.

Dans les mêmes proportions que l'ensemble des formations, 48 % des formations aux techniques métiers de l'industrie et du bâtiment sont réalisées dans des entreprises de 500 salariés et plus, 9 % dans celles de 3 à 9 salariés, 18 % dans celles de 10 à 49 et 17 % dans celles de 50 à 249 salariés. Ces formations sont plus fréquentes que l'ensemble dans les entreprises du bâtiment (11 %), de l'industrie (respectivement 17 % et 9 % dans les entreprises du secteur de la fabrication d'autres produits matériels ou de celui de la fabrication d'éléments électrique et de matériels de transport) ou encore des transports et entreposages (13 %).

2.2.2. Les formations production et commercialisation de services²

Parmi les formations aux production et commercialisation des services qui représentent 2 % de la formation, on recense par exemple des formations « d'agent entretien », des formations aux « métiers de bouche » (cuisine, barmaid, chocolaterie, boucher, café, fruit, fromage), « esthétique », « décoration », « coiffure », « lingerie », « maquillage », « parfum », « pressing », « visagisme », etc.

1 % des salariés ont suivi ce type de formation. Parmi les formés 3 % sont dans ce cas et plus de la moitié, 2 %, n'ont suivi que ce type de formation. Ces formations concernent davantage que l'ensemble des salariés ceux occupant des postes d'employés (35 % contre 20 % pour l'ensemble des formations), travaillant plus fréquemment dans les petites entreprises. 33 % de ces formations se déploient dans des entreprises du commerce (contre 18 % pour l'ensemble de la formation).

² Ici, les services sont entendus dans une acception restreinte, hors aide à la personne, immobilier, assurance, etc.

Ces formations sont plutôt longues (168 heures en moyenne) et débouchent plus fréquemment qu'en moyenne sur un diplôme : 15 % sur un diplôme, 18 % sur une certification de branche ou CQP contre respectivement 6 % et 8 % pour l'ensemble des formations.

La part de formations obligatoires y est inférieure à 10 % et seules 2 % d'entre elles sont des formations « numériques ».

2.2.3. Les formations aux techniques métiers de la sécurité

3 % de la formation relève du domaine des métiers de la sécurité (« SSIAP », « cynophile », « maniement d'arme », « contrôle », « gardien de la paix », « évacuation », « vidéosurveillance », « vigilance », « vols »).

1 % des salariés ont suivi ce type de formation, et 4 % des salariés formés, dont 1 % n'ont suivi que ce type de formation.

Les formations aux techniques et métiers de la sécurité sont plus fréquemment (9 %) que la moyenne (4 %) réalisées dans le cadre du chômage en vue d'accéder à un nouvel emploi. À noter que 25 % des salariés en décembre 2013 n'ayant suivi que ce type de formation disent l'avoir fait pour changer de métier. Pour les salariés n'ayant pas quitté leur entreprise, les formations aux métiers de la sécurité concernent pour 14 % d'entre elles des salariés sur des fonctions de gardiennage, nettoyage et entretien ménager, quand l'ensemble des formations concerne 2 % des salariés sur ces fonctions (ce qui est le signe des formations SSIAP). Par ailleurs, elles concernent davantage des salariés travaillant dans les grandes entreprises qui ont en leur sein des services de sécurité du bâtiment, et des personnes assurant des fonctions de gardiennage.

2.2.4. Les formations à la comptabilité

Les formations à la comptabilité représentent 2 % de la formation. Si 9 % d'entre elles forment aux logiciels de comptabilité, cette famille se compose également de formations générales (« la comptabilité niveau 2 », « comptabilité ») et plus spécifiques (« la facturation », « gestionnaire de paye », « relance de devis », « remboursement » etc.).

1 % des salariés y ont été formés, et elles concernent 2,6 % des salariés formés. Les salariés qui suivent ces formations occupent des fonctions de secrétariat, saisie, accueil (14 %) ou de gestion comptabilité (40 %), et plus souvent des postes de techniciens (39 %) ou d'employés (33 %).

Ces formations ont des durées variées : si elles durent en moyenne 144 heures, la moitié d'entre elles durent moins de 18h.

Si tous les secteurs d'activité sont concernés, certains les mobilisent davantage : plus d'un tiers des formations à la comptabilité concernent les entreprises du secteur des activités financières, assurance, immobilier et un quart celui des activités scientifiques et techniques

Dans plus de 9 cas sur 10 ces formations sont réalisées dans le cadre du travail.

Les salariés formés exclusivement à la comptabilité sont plus nombreux à avoir suivi des formations en ligne que la moyenne des salariés formés.

2.2.5. Les formations aux ressources humaines

Parmi les formations spécifiques aux activités RH, on recense par exemple les intitulés suivants : « réaliser un entretien professionnel », « entretien d'embauche », « recrutement », « absentéisme », etc. Dans 8 % des cas, il s'agit de formation à des logiciels RH.

2 % des salariés y ont été formés et parmi les formés, 4 % ont suivi une formation aux ressources humaines.

Celles-ci concernent des salariés sur des fonctions de secrétariat, ou de gestion comptabilité, et à 35 % et 30 % des cadres et techniciens.

Elles durent en moyenne 89 heures et ont des durées médianes de 12 heures.

Les salariés travaillant dans les entreprises des secteurs des activités financières sont plus concernés qu'en moyenne par cette famille de formation.

Dans plus de 9 cas sur 10, elles sont réalisées dans le cadre du travail, et sont plus fréquemment que la moyenne (39 %) suivies dans l'objectif d'évoluer hiérarchiquement (46 %).

2.2.6. Les formations aux techniques de vente

5 % de la formation est dédiée aux techniques de vente (« technique de vente » et « relation client »). 1 % des salariés ont été formés dans ce cadre. Parmi les formés, 8 % ont suivi une formation aux techniques de vente et 3 % n'ont suivi que ce type de formation.

Logiquement, les formations aux techniques de vente concernent davantage les salariés sur des fonctions de commerce ou vente et davantage qu'en moyenne des salariés occupant des postes d'employés.

Ces formations aux techniques de vente durent en moyenne 96 heures quand 50 % d'entre elles durent moins de 18 heures. Les durées de formation ne sont ainsi pas très homogènes.

Si elles sont dans plus de 9 cas sur 10 réalisées dans le cadre du travail, 52 % d'entre elles sont déclarées utiles dans la cadre d'une évolution hiérarchique.

2.2.7. Les formations à l'immobilier-assurance

1 % des formations concernent les métiers de l'immobilier et de l'assurance. Elles ont été suivies par 1 % des salariés, et 2 % des salariés formés. 1 % d'entre eux n'ont suivi que ce type de formation.

Cette famille de formations concerne plus fréquemment que l'ensemble des salariés ceux occupant les postes les plus qualifiés : 74 % concernent des cadres et techniciens (contre 56 % pour l'ensemble), et exerçant des fonctions de commercial ou technico-commercial (45 %) ou encore de gestion et comptabilité (25 %).

Les formations à l'immobilier et l'assurance se déploient dans les entreprises de toute taille et logiquement pour les deux tiers d'entre elles dans les entreprises du secteur des activités immobilières, financières et d'assurance.

2.2.8. Les formations au droit

2 % des formations concernent le droit, formations aux intitulés variés tels que : « loi de finance 2014 », « législation transport », droit fiscal », « formation juridique » « législation du travail », « droit social » etc. 1 % des salariés y ont été formés. Parmi les formés, 3 % ont suivi cette famille de formation et moins du tiers n'ont suivi que ce type de formation.

Cette famille de formation concerne plus fréquemment que l'ensemble des salariés ceux occupant les postes les plus qualifiés : 77 % des cadres et techniciens (contre 56 % pour l'ensemble). Dans plus d'un cas sur trois (37 %) ce sont des salariés exerçant des fonctions de gestion et comptabilité.

Les formations au droit se déploient dans les entreprises de toute taille mais plus fréquemment dans celles des secteurs des activités immobilières, financières et d'assurance (22 %) ou des activités scientifiques et techniques (40 %).

2.2.9. Les formations bancaires

3 % des formations concernent le domaine de la banque. A titre d'exemple, on trouve dans cette famille les intitulés suivants : formations à l'audit, « habilitations bancaires », formations obligatoires à la lutte contre le blanchiment, « tracfin », formations « finance », « actualité fiscales » etc. 30 % de ces formations sont de type obligatoire et réglementaire avec pour objectif de se conformer aux évolutions du cadre législatif, social et fiscal et aux nouvelles réglementations du secteur.

2 % des salariés ont suivi des formations de cette famille et ils sont 5 % parmi les formés (2 % n'ont suivi que ce type de formation).

Cette famille de formations concerne plus fréquemment les salariés occupant les postes les plus qualifiés. 63 % des formations bancaires concernent des cadres et techniciens (contre 56 % pour l'ensemble) et les salariés exerçant des fonctions de commercial ou technico-commercial (40 %) ou de gestion et comptabilité (23 %).

Les formations au domaine bancaire concernent pour 73 % des entreprises de 500 salariés ou plus et très largement des secteurs des activités immobilières, financières, et d'assurance (52 % des formations) ou des activités scientifiques et techniques (17 %).

Ces formations durent en moyenne 84 heures (durée médiane de 12 heures).

Si ces formations sont réalisées à 93 % dans le cadre du travail et sont déclarées utiles à 92 % pour exercer le même métier, elles sont plus fréquemment que la moyenne (52 %) jugées utiles dans le cadre d'une évolution hiérarchique.

Pour les salariés formés exclusivement au domaine bancaire, ces formations sont plus souvent réalisées en ligne que l'ensemble des formations.

2.2.10. Les formations à la santé

Les formations à la santé représentent 2 % de la formation. Elles concernent par exemple, les formations intitulées « arrêt cardiaque », « chimiothérapie », « dermatologie », « échographie », « Ebola », « infectiologie » etc. 1 % des salariés ont suivi une formation du domaine de la santé.

Les formations à la santé concernent les salariés occupant les postes les plus qualifiés : 34 % sont suivies par des cadres et 50 % par des techniciens.

45 % de ces formations sont mises en place dans les entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont réalisées dans des entreprises aux secteurs d'activité spécifiques : commerce (36 %) et autres activités de service (49 %).

Deuxièmes formations aux durées moyennes les plus longues – 254 heures – les formations à la santé ont également des durées très hétérogènes avec une durée médiane de 6 heures. Qu'elles soient diplômantes ou composées de modules plus courts, elles sont suivies par les salariés de pharmacies, de laboratoires biologiques ou d'imagerie médicale ou encore d'entreprises pharmaceutiques. Notons que 85 % des salariés n'ayant suivi que ce type de formation disent qu'elle leur a été utile dans le cadre de leur ancienne tâche, il est d'ailleurs notable que 19 % de ces formations ont été réalisées en ligne.

2.2.11. Les formations au paramédical-aide à la personne

Les formations au paramédical – aide à la personne regroupent par exemple les intitulés « bienveillance du patient », « fauteuil roulant », « dépendance », « fin de vie » etc. ; elles représentent 2 % de l'ensemble des formations sur la période. Cette famille est également constituée de formations, plutôt longues, probablement en vue de reconversions : auxiliaire de puériculture, aide-soignant ou encore assistant de vie. 1 % des salariés ont suivi une formation au paramédical et à l'aide à la personne.

À l'inverse des formations de la famille santé, celles-ci concernent peu les cadres (10 %), mais plutôt les techniciens (42 %), et les employés (41 %).

Mais comme les formations à la santé, elles sont réalisées dans les entreprises les plus petites : 53 % sont mises en place dans les entreprises moins de 50 salariés et fréquemment dans les secteurs du commerce (33 %) et des autres activités de service (42 %).

Les formations de cette famille ont une durée moyenne de 69 heures et 12 heures médiane.

Les formations au paramédical-aide à la personne sont plus fréquemment que la moyenne liées à objectif de maintien mais surtout de mobilité dans l'emploi : 15 % des salariés n'ayant suivi que ces formations disent que c'était pour éviter de perdre leur emploi (contre 10 % pour l'ensemble), 29 % pour trouver un emploi (contre 10 % pour l'ensemble) et 35 % pour changer de métier (contre 15 % pour l'ensemble).

Près d'un tiers des formations au paramédical-aide à la personne ne sont pas réalisées dans le cadre du travail (63 % contre 91 % de l'ensemble). En revanche, 10 % des formations de cette famille sont réalisées dans le cadre du chômage et ces formations concernent à 41 % des salariés qui déclarent vouloir changer de métier.

2.2.12. Les formations aux métiers de l'informatique et du digital

5 % des formations sont dédiées aux métiers de l'informatique et du digital (ne sont pas incluses les formations aux logiciels qui constituent une famille à part entière) : formations aux infrastructures informatiques (« réseaux », « infrastructures », « serveur »), aux langages et méthodes (« programmation », « bases de données », « big data ») ou encore aux équipements de la téléphonie ou de la communication (« android », « adsl », « fibre optique », etc.).

3 % des salariés ont été formés à ce domaine, ce qui correspond à 7 % des salariés formés, et parmi eux, 4 % n'ont suivi que ce type de formation.

Ces formations se déploient davantage dans les entreprises des secteurs des services — information et communication (28 %), activités immobilières, financières et d'assurance (15 %) — mais aussi dans certaines branches de l'industrie, où l'automatisation et les formations aux machines à commandes numériques sont fréquentes : fabrication d'équipements électriques et de matériels de transport (15 %).

Près de la moitié des formations aux métiers de l'informatique et du digital concernent des cadres (49 %) et 34 % des techniciens ; elles ne concernent en revanche que 9 % d'employés et 9 % d'ouvriers.

Ces formations sont suivies par les salariés occupant les postes de travail les plus qualifiés ; elles ne sont pas plus que l'ensemble des formations déclarées comme utiles pour d'éventuelles évolutions hiérarchiques par ceux qui les ont suivies.

2.3. Entre formations métiers et formations réglementaires

2.3.1. Les formations liées à l'écologie

Les formations repérées dans cette famille relèvent de deux types : d'une part, les formations liées au secteur de l'agriculture (« apiculture », « exploitation agricole », « orge », « paysagiste », « vendange ») ; d'autre part des formations qui relèvent de mise en conformité avec le développement d'obligations et de réglementations écologiques (formations de type « déchets » ou « pollution »). Cette famille représente 1 % des formations sur la période.

0,3 % des salariés ont suivi une formation au domaine de l'écologie.

Ces formations ont des durées relativement disparates, une moyenne élevée de 107 heures et une médiane de 14h, les deux types de formations qui constituent cette famille expliquant cette hétérogénéité.

D'une part, on trouve des formations longues et diplômantes liées au secteur de l'agriculture. Ces formations sont plus fréquemment liées à des évolutions dans l'emploi qu'à l'adaptation aux postes de travail : plus du tiers des salariés n'ayant suivi que ce type de formation déclarent que c'était dans l'objectif de trouver un emploi (contre 10% pour l'ensemble des salariés).

D'autre part, on repère des formations plus courtes (modules complémentaires de mise en conformité avec la réglementation) et touchant différents secteurs d'activité (« Gestion des déchets » etc.). Ces formations sont plus souvent qu'en moyenne suivies pour accompagner un changement, une évolution du métier liée notamment au verdissement des activités (61 % des salariés n'ayant suivi que ce type de formation déclarent que c'était dans le but d'accompagner des changements, contre 48 % pour l'ensemble des salariés formés).

Pour les salariés restés dans leur entreprise d'origine, si les formations écologie sont mises en place par les entreprises de toutes tailles, trois secteurs d'activité se distinguent : 26 % des formations écologie sont suivies par des salariés du secteur du commerce, 22 % des entreprises de la construction et 24 % du secteur des activités scientifiques et techniques.

2.3.2. Les formations aux CACES et Permis

Les formations aux CACES et permis (FIMO, FCO)³ représentent 8 % des formations. Elles ont été suivies par 4 % des salariés et 10 % des salariés formés, parmi lesquels 7 % n'ont suivi que ce type de formation.

Ces formations obligatoires et qui font l'objet de recyclages réguliers ont des durées relativement faibles : 28 heures en moyenne (médiane de 18 heures).

Très liées aux postes de travail, ce sont aussi des formations d'accès à l'emploi. En effet, 33 % des salariés n'ayant suivi que cette famille de formations déclarent que cela leur a été utile pour changer de métier, 29 % déclarent qu'elle a été suivie pour trouver un emploi, 24 % pour éviter de le perdre.

77 % de ces formations CACES et permis concernent les salariés sur les postes d'ouvriers. Réalisées plus fréquemment dans les entreprises les plus petites, les secteurs des transports et entreposages (29 % des formations), de la construction (20 %) sont surreprésentés. 76% des CACES ou permis débouchent sur une habilitation.

2.3.3. Les habilitations électriques et autres habilitations

Les habilitations électriques représentent 3 % de la formation. Les habilitations autres qu'électriques représentent quant à elles 3 % des formations et on y retrouve par exemple des formations au maniement d'explosifs (« habilitations pyrotechnie »), au « travail en hauteur », aux « échafaudages », aux environnements spécifiques (« amiante », « nucléaire », « travail sous pression », « rayonnement ») ou encore aux habilitations « ascenseur ».

Respectivement 2 % et 1 % des salariés ont suivi des formations habilitations électriques et autres habilitations. 5 % des salariés formés ont suivi une formation habilitation électrique quand ils sont 4 % pour les autres habilitations.

Les habilitations autres qu'électriques concernent les salariés occupant les postes les moins qualifiés (53 % sont suivies par des salariés occupant des postes d'ouvriers), les habilitations électriques concernent davantage les techniciens (41 %) et les ouvriers (31 %).

Les deux types d'habilitations concernent les entreprises de toute taille. Les habilitations électriques sont suivies principalement par des salariés travaillant dans des entreprises des secteurs industriels et de la construction (20 %), fabrication d'équipements électriques et de matériels de transport (21 %), fabrication d'autres produits matériels (15 %). Les autres habilitations concernent plus fréquemment les entreprises

³ Tout conducteur routier, qu'il exerce dans le domaine du transport de marchandises ou de voyageurs, doit obligatoirement suivre une FIMO (Formation initiale minimum obligatoire) en complément de son/ses permis, ainsi qu'une FCO (Formation continue obligatoire) tous les 5 ans, afin de mettre à jour ses connaissances.

des secteurs de la construction (25 %) et des transports et entreposage (16 %) (habilitations au transport de matières dangereuses).

Ces deux domaines d'habilitations attestent de la réalisation de l'activité conformément aux règles de sécurité pour les travailleurs et le produit fini. Elles sont par essence réalisées exclusivement dans le cadre du travail, généralement pour des tâches déjà effectuées, et ne visent pas d'évolutions hiérarchiques.

Correspondants à des modules de recyclages courts, ces formations ont des durées parmi les plus faibles, 25 heures en moyenne pour les formations habilitations autres qu'électriques et 14 heures pour les formations aux habilitation électriques (médiane de 12 heures pour les deux).

2.4. Des formations à caractère plus transversal

Les formations à caractère transversal représentent 30 % de l'ensemble des formations sur la période. On y retrouve les formations destinées à mieux communiquer (3 %), celles consacrées au développement personnel (1 %), les formations généralistes (1 %), les formations langue (5 %), les formations à des logiciels (6 %), les formations au management (8 %), à des normes (1 %), aux process (2 %), ou encore les formations aux procédures qualité (1 %).

2.4.1. Les formations au management

Les formations au management, deuxième domaine de formation le plus fréquent, représente 8 % de la formation en 2014. Cette famille se compose de formations aux intitulés tels que « management », « gestion de projet », « gestion d'équipe » etc.

4 % des salariés, et 11 % des salariés formés ont suivi une formation de cette famille. Parmi eux, 5 % n'ont suivi que ce type de formation. 54 % des formations management sont suivies par des cadres. Les durées de ces formations management sont parmi les plus longues en moyenne mais relativement dispersées : 111 heures en moyenne et 18 heures pour la médiane.

Rien ne distingue ces formations en termes de secteurs, seule la taille des entreprises semble imprimer sa marque : elles sont d'autant plus fréquentes que la taille de l'entreprise augmente.

Si les formations au management sont réalisées dans le cadre du travail à 92 %, les deux tiers d'entre elles sont déclarées utiles dans le cadre d'une évolution hiérarchique au sein de l'entreprise et ne visent pas une mobilité externe (ne sont pas liées à une volonté de changer de métier, trouver un emploi etc...).

2.4.2. Les formations pour mieux communiquer

2 % des salariés ont suivi une formation dans l'objectif de mieux communiquer. Ils sont 5 % parmi les formés et moins de la moitié, 2 %, n'ont suivi que ce type de formation. Ces dernières regroupent un ensemble de formations dont les intitulés sont par exemple : « prendre la parole », « s'exprimer en public », « la communication non verbale ».

Elles concernent des salariés sur des postes relativement qualifiés : 39 % sont suivies par des cadres, 38 % par des techniciens, 20 % par des employés et 4 % par des ouvriers quand l'ensemble des formations concernent respectivement 28 %, 28 %, 20 % et 24 % de ces catégories de salariés.

Elles se déploient plus fréquemment dans les entreprises des métiers des services, du commerce (20 %), des activités immobilières, financières et d'assurance (19 %) et des activités scientifiques et techniques (17 %).

Elles ont des durées relativement courtes et homogènes, elles durent en moyenne 55 heures et 50 % d'entre elles durent moins de 12 heures.

Si ces formations sont réalisées quasi exclusivement dans le cadre du travail (97 %), elles sont plus fréquemment que l'ensemble des formations déclarées utiles dans le cadre d'un nouveau métier (68 %) ou pour évoluer hiérarchiquement.

2.4.3. Les formations aux normes

Cette famille regroupe un ensemble de formations qui concernent les procédures de production, induites par le respect de normes (formations normes : « 13485 », « iso 22000 », « Certyphito », « isfr », « ifrs », « nf », « nouvelle norme », « qualisol », « qualipac », « ute c185110 » etc.). Elles représentent 2 % de l'ensemble la formation, 2% des salariés formés ont suivi une formation aux normes.

Les formations normes concernent les salariés sur les postes les plus qualifiés, elles sont suivies à 50 % par des cadres. 28 % des formations au respect des normes sont réalisées dans les entreprises des

activités scientifiques et techniques alors que ce secteur d'activité ne représente que 16 % de l'ensemble de la formation.

Ces formations durent en moyenne 69 heures et 50 % d'entre elles durent moins de 18 heures.

Plus de la moitié de ces formations aux normes sont liées à des évolutions dans l'emploi (54 %) et les salariés formés exclusivement à ce domaine déclarent plus fréquemment (54 %) que c'était pour prendre davantage de responsabilités.

On peut noter que 45 % des formations aux normes débouchent sur une certification de branche ou un CQP.

2.4.4. Les formations aux process

Les formations aux process (« l'amélioration continue », « bonnes pratiques de production », « méthodes », « contrôle interne », « efficacité », « gestion de production », « process », « SAP », « traçabilité ») représentent 3 % de l'ensemble la formation. Elles sont suivies par 1 % des salariés et 4 % des salariés formés.

57 % des formations aux process sont réalisées dans les entreprises de 500 salariés et plus. Ces formations concernent les travailleurs sur les postes les plus qualifiés, et sont suivies à 47 % par des cadres. Elles se déploient par ailleurs, plus fréquemment que l'ensemble de la formation, dans les entreprises des secteurs industriels tels que ceux de la fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport (17 %) ou de la fabrication d'autres produits matériels (23 %).

Ces formations sont relativement de courte durée — 35 heures en moyenne — et 50 % d'entre elles durent moins de 12 heures.

2.4.5. Les formations qualité

Les formations aux procédures qualité (« qualité », « conformité ») représentent 1 % de la formation, soit 1 % des salariés formés.

À l'inverse des formations au respect des normes de production ou à celles de la famille « process », les formations « qualité » concernent plus particulièrement les salariés occupant les postes les moins qualifiés. En effet, si ces trois familles de formation semblent aborder un même univers de formation, les deux premières intègrent la qualité dans le management et la mise en place des procédures de production quand les formations qualité concernent uniquement sa mise en œuvre (ce qui explique certainement les différences de qualifications des postes des salariés qui les suivent).

Les formations aux procédures qualité se déploient plus fréquemment que l'ensemble des formations dans les entreprises les plus grandes (54% sont réalisées dans les entreprises de 500 salariés et plus). Par ailleurs, elles sont mises en place dans les entreprises des secteurs industriels tels que ceux de la fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport, de la fabrication d'autres produits matériels, ainsi que la fabrication de denrées alimentaires.

Les formations aux procédures qualité durent en moyenne 41 heures et 50 % d'entre elles durent moins de 6 heures.

17 % des formations aux procédures qualité débouchent sur une certification de branche ou un CQP (8% de l'ensemble des formations suivies sur la période).

2.4.6. Les formations aux langues

Les formations aux langues représentent 5 % de l'ensemble des formations et 3 % des salariés ont suivi l'une d'entre elles. Parmi les salariés formés, 7 % ont suivi une formation de cette famille. Plus de la moitié d'entre eux (4 %) n'ont suivi que ce type de formation.

82 % des formations langues sont dédiées à l'anglais, 3 % à l'espagnol, 2 % respectivement à l'allemand, au chinois ainsi qu'à l'italien.

Les formations en langues sont les plus longues, en moyenne 226 heures (médiane 42 heures).

Ces formations concernent davantage les salariés occupant les postes les plus qualifiés par rapport aux autres familles de formation : 49 % sont suivies par des cadres, 36 % par des techniciens, 11 % par des employées et 4 % par des ouvriers.

9 % des entreprises ont financé de la formation en langues étrangères et cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise (passant de 9 % pour les entreprises de 3 à 9 salariés à 44 % pour celles de 500 salariés et plus) , comme on le constate également habituellement pour les autres formations.

17 % des entreprises qui déclarent financer des formations dans le domaine des langues étrangères sont du secteur du commerce-réparation d'automobile et 29 % du secteur des activités scientifiques et techniques.

Les entreprises finançant des formations en langues déclarent plus souvent que les autres entreprises formatrices organiser des formations dans le but de favoriser la mobilité de ses salariés.

Lorsqu'on interroge les salariés qui ont suivi des formations en langues sur leur utilité possible, ils répondent de façon largement majoritaire et plus que pour d'autres familles de formation que celles-ci leur permettraient de mobiliser le savoir acquis pour exercer un nouveau métier ou qu'elles leur seraient utiles dans le cadre d'une évolution hiérarchique.

Lorsque les salariés ne suivent que ce type de formation, ces formations sont moins souvent en lien avec l'activité de travail exercée, moins fréquemment imposées, plus souvent suivies en lignes

2.4.7. Les formations généralistes

Cette famille regroupe 1 % des formations recensées sur la période et concerne des actions qui visent un savoir général : « rédaction », « remise à niveau lecture, écriture », « histoire », « statistique », « orthographe », « bureautique ».

0,3 % des salariés ont suivi ce type de formation, parmi les formés, ils sont moins de 1 % (0,7 %) sur la période.

Ces formations sont suivies principalement par des salariés travaillant dans des entreprises des secteurs des services (22 % des formations générales sont suivies par des salariés des entreprises du secteur du commerce, 19 % des activités scientifiques et techniques et 17 % par des salariés travaillant dans d'autres activités de services).

Ce sont des formations relativement longues au regard de l'ensemble des formations suivies : leur durée moyenne est de 88 heures (médiane de 30 heures).

Ces formations concernent tous les niveaux de qualification mais, davantage que pour l'ensemble des formations, les salariés sur les postes d'employés (37 % contre 20 % pour l'ensemble).

74 % de ces formations sont déclarées utiles pour évoluer hiérarchiquement, contre 40 % en moyenne. Si 64 % d'entre elles sont réalisées dans le cadre du travail, pour les salariés n'ayant suivi que ce type de formation, elles sont plus fréquemment suivies en ligne (28 %) que la moyenne (10 %)

2.4.8. Les formations au développement personnel

Les formations au développement personnel représentent 1 % des formations sur la période, (« yoga », « réussir », « se connaître », « bien-être », « affirmation de soi », etc.). Elles concernent, plus que l'ensemble des formations, les employés et les cadres, ainsi que les salariés des secteurs des services

(commerce, activités immobilières, financières et d'assurance, activités scientifiques et techniques, et autres activités de services). Relativement à l'ensemble des formations, elles se déroulent moins fréquemment dans le cadre du travail et sont de courte durée (20 heures en moyenne, médiane de 12 heures).

2.4.9. Les formations aux logiciels

Les formations à des logiciels représentent 6 % de l'ensemble des formations, et la moitié des formations numériques.

3% des salariés ont suivi au moins une formation à un logiciel. Parmi les formés, 9 % ont suivi une formation aux logiciels, et plus de la moitié d'entre eux, 5%, n'ont suivi que ce type de formation.

Ces formations ont des durées relativement faibles : 48h en moyenne (durée médiane de 12 heures). Elles concernent davantage les salariés les plus qualifiés et travaillant dans le secteur des services. En effet, seules 6 % des formations à des logiciels sont suivies par des ouvriers, mais 39% par des cadres, 35 % par des techniciens et 21 % par des employés.

Si les formations aux logiciels sont mises en place par les entreprises de toutes tailles, certains secteurs d'activités se distinguent : 11 % des entreprises qui déclarent financer ces formations appartiennent au secteur des activités financières, assurance, immobilier, 20 % au secteur des activités scientifiques et techniques, 15 % au secteur du commerce et 12 % à celui de la métallurgie.

Les formations aux logiciels sont liées aux postes de travail et ont pour objectif l'actualisation des compétences sur des tâches déjà effectuées. Elles ne sont que très rarement réalisées en vue d'évoluer vers de nouvelles tâches : les salariés formés exclusivement aux logiciels déclarent deux fois moins que l'ensemble des salariés formés que cette formation leur a servi à changer de métier (6 % contre 15 % pour l'ensemble des formés) Ils sont 81 % à déclarer que la formation leur a été utile dans le cadre d'anciennes tâches, et 86 % à déclarer qu'elle les a aidés à être plus efficaces dans le travail, sans pour autant qu'ils aient connu de changements dans leur travail.

2.5. Les formations relatives à la sécurité sur les postes de travail

Elles regroupent les formations, hygiène et sécurité, santé sécurité au travail (SST), sécurité incendie, équipement, sécurité poste de travail, et hygiène (hors hygiène et sécurité). Cet ensemble de formations obligatoires représente 10 % des formations suivies : 3 % sont consacrées aux formations santé, sécurité au travail (SST), 1 % concerne la sécurité du poste de travail (« burn out », « postures », « gestes et posture »). Enfin, les formations à la sécurité incendie (« extincteur », « feu », « incendie ») et à l'hygiène (« HACCP », « hygiène alimentaire », « chaîne de froid ») représentent respectivement 2 % et 1 % des formations.

- 2 % des salariés, et 5 % des salariés formés, ont suivi des formations SST—Un peu moins de la moitié d'entre eux (2 %) n'ont suivi que ce type de formation.
- 1% des salariés, et 2% des salariés formés, ont suivi une formation à la sécurité au poste de travail. Parmi les formés, 1% n'ont suivi que ce type de formation.
- 1 % des salariés, et 3 % des salariés formés, ont suivi une formation à la sécurité incendie. Moins de la moitié d'entre eux (1 %) n'ont suivi que ce type de formation.
- 1% des salariés, et 1,% des salariés formés ont suivi au moins une formation hygiène. Parmi les formés, près de 1% n'ont suivi que ce type de formation.

L'ensemble de ces formations concerne les salariés sur les postes les moins qualifiés dans des fonctions de production, de chantier, d'exploitation, ou de manutention, magasinage, logistique. Les formations hygiène concernent, elles, plus particulièrement les employés : 44 % sont réalisées par des employés et 33 % par des ouvriers (contre respectivement 20% et 24% pour l'ensemble).

Si ces formations obligatoires à la sécurité des conditions de travail se déploient dans toutes les entreprises sans distinction de taille, il faut noter que 70 % des formations hygiène et sécurité se déploient dans des entreprises de 500 salariés et plus.

Les formations hygiène qui concerne le respect des procédures liées à la mobilisation de produits alimentaires sont plus particulièrement suivies dans des entreprises de l'hébergement et de la restauration (39 %), et du commerce (33 %). De manière moins importante, elles se développent aussi dans les industries alimentaires, boisson et tabac (17 %). Les entreprises concernées sont souvent de petite taille : elles concernent respectivement 20 % et 21 % des entreprises de 3 à 9 salariés et de 10 à 49 salariés contre 11 % et 17 % pour l'ensemble des formations.

À l'exception des formations aux équipements individuels de protection qui concernent à 30 % les entreprises du secteur de la fabrication d'autres produits matériels, les autres familles de formation à la sécurité des postes de travail concernent les entreprises de tous les secteurs d'activité.

L'ensemble des formations à la sécurité des postes de travail et environnement de production ont les durées médianes les plus courtes. Les formations hygiène, sécurité-poste de travail et sécurité incendie ont des durées médianes de 6 heures, les formations équipement et hygiènes et sécurité ont des durées médianes de 8 heures, 12 heures pour les formations SST.

L'ensemble de ces formations obligatoires relatives à la sécurité et aux procédures d'hygiène des postes de travail sont réalisées dans le cadre du travail. Si elles sont susceptibles d'être mobilisées dans le cadre de nouvelles tâches, elles ne sont pas déclarées utiles dans le cadre d'une éventuelle évolution hiérarchique (93 % d'entre elles sont déclarées utiles pour exercer le même métier, 63 % pour exercer un nouveau métier).

2.6. Les autres familles de formation

Un certain nombre de formations sont directement liées aux entreprises, aux produits développés ou vendus, à la création d'entreprise, aux nouveaux arrivants (formations d'intégration) ou aux « valeurs » promues au sein de l'entreprise.

2.6.1. Les formations produit : la formations des commerces de petites tailles

2 % des formations regroupent celles liées aux nouveaux produits, à l'évolution des produits, ou encore au développement de nouvelles marques. Elles concernent 1, % des salariés et parmi les formés, 4% l'ont été à cette famille de formation et 1% ne l'a été qu'à celle-ci.

43 % de ces formations sont suivies par des techniciens, 13 % par des cadres, 29 % par des employés et 15 % par des ouvriers. Ces salariés exercent en grande partie des fonctions commerciales et technico-commerciales (42 % contre 16 % pour l'ensemble de la formation).

Ces formations qui ont un lien très fort avec l'activité, et son évolution directe (mise en place d'un nouveau produit), sont parmi les plus courtes (25 heures en moyenne et médiane de 6 heures).

Ce sont des formations caractéristiques des entreprises les plus petites : 42 % de ces formations sont mises en place dans les entreprises de moins de 10 salariés et plus de 58 % d'entre elles dans le secteur du commerce.

La totalité ou presque de ces formations est réalisée dans le cadre du travail et seules 20 % d'entre elles sont liées à une possibilité d'évolution hiérarchique (contre 40 % en moyenne pour l'ensemble des formations).

2.6.2. Les formations à la création entreprise

Les formations à la création d'entreprise concernent 1 % de l'ensemble des formations. 37 % d'entre elles sont suivies par des salariés qui occupent ou occupaient en décembre 2013 des postes d'employés, 36 % des postes d'ouvriers.

2.6.3. Les formations esprit / valeur d'entreprise

Les formations à l'esprit d'entreprise représentent 1 % de l'ensemble des formations sur la période et sont suivies davantage par les cadres (62 % de ces formations).

2.6.4. Les formations à visée diplômante

1 % des formations ne sont spécifiées que par le type de diplôme qu'elles visent (« BP », « CAP », « MASTER », « LICENCE ») ou l'institution (« CNED ») qui les délivrent. Elles sont effectivement plus diplômantes qu'en moyenne (34 % d'entre elles), plus longues (durée moyenne de 570 heures, médiane de 120 heures) et visent plus fréquemment un changement de métier.

2.6.5. Les formations syndicales

1 % des formations sont liées à des mandats syndicaux ou de représentant du personnel (CHST, CE, DP etc.).

Tableau 1 • répartition des familles de formation parmi l'ensemble des formations

	Familles de formation	% parmi l'ensemble des formation
Formations aux métier (38,2 %)	BANQUE	3
	TECHNIQUES DE VENTE	5
	COMPTABILITE	2
	DROIT	2
	IMMOBILIER-ASSURANCE	1
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	8
	METIERS DE SERVICES	3
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	5
	RESSOURCES HUMAINES	3
	SANTE	2
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	2
	METIERS DE LA SECURITE	2
Formations à caractère transversal (30,4 %)	COMMUNICATION	3
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	1
	GENERAL	1
	LANGUE	5
	LOGICIEL	6
	MANAGEMENT	8
	NORME	1
	PROCESS	2
	QUALITE	1
Formations entre métier et habilitations (14,3 %)	CACES-PERMIS	8
	ECOLOGIE	1
	HABILITATION ELECTRIQUE	3
	AUTRES HABILITATIONS	3
Formations à la sécurité des postes de travail (9,6 %)	HYGIENE	1
	HYGIENE ET SECURITE	2
	SECURITE POSTE DE TRAVAIL	1
	SECURITE INCENDIE	2
	SST	3
Autres formations (10,3%)	AUTRE	5
	Valeur d'entreprise	1
	Création d'entreprise	1
	PRODUIT	2
	Formations diplômantes	1
	NSP	0,4
Domaines transverses	Obligatoire	33
	Numérique	13

Champ : Formations suivies entre 2014 et 2015 par les salariés présents dans les entreprises en décembre 2013.

Source : Defis, Céreq-France compétences.

Lecture : 2,9 % de la formation à visée professionnelle suivie par les salariés entre 2014 et 2015 est de la famille de la banque.

Tableau 2a • caractéristiques principales des salariés et entreprises selon les familles de formation

Familles de formation		part de salariés formés	durée médiane	csp de ceux qui les suivent le plus	Concernent plus qu'en moyenne, les secteurs	Concernent plus qu'en moyenne, les entreprises
Formations aux métiers	Banque	5	12	CADRES/EMPLOYES	Activités immobilières, financières et d'assurance	+500 salaires
	Techniques de vente	8	18	EMPLOYES	Commerce, réparation d'autos	-
	Comptabilité	3	12	TECHNICIENS/EMPLOYES	Activités immobilières, financières et d'assurance Activités scientifiques et techniques	-
	Droit	3	8	CADRES	Activités scientifiques et techniques Activités immobilières, financières et d'assurance	-
	Immobilier-assurance	2	6	TECHNICIENS	Activités immobilières, financières et d'assurance	TPE
	Informatique et Digital					
	Métiers de l'industrie et du bâtiment	11	18	OUVRIERS	Fabrication d'autres produits matériels	-
	Métiers des services	3	18	EMPLOYES	Commerce	TPE
	Ressources humaines	4	12	CADRES	Activités scientifiques et techniques Activités immobilières, financières et d'assurance	-
	Santé	3	6	TECHNICIENS	Autres activités de services/commerce	TPE
	Paramédical-aide à la personne	3	12	TECHNICIENS/EMPLOYES	Autres activités de services/commerce	TPE
	Métiers de la sécurité	4	8	EMPLOYES/OUVRIERS	Activités scientifiques et techniques	+500 salaires
Formations à caractère transversal	Communication	5	12	CADRES	Information et communication Activités immobilières, financières et d'assurance	-
	Développement personnel	2	12	EMPLOYES	-	250-499
	Général	1	30	EMPLOYES	Commerce	-
	Langue		42	CADRES	Activités scientifiques et techniques Fabrication d'autres produits matériels	-
	Logiciel	9	12	CADRES	-	-
	Management	11	18	CADRES	-	+250
	Norme	2	18	CADRES	Commerce / Activités scientifiques et techniques	-
	Process	4	12	CADRES	Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport / Fabrication d'autres produits matériels	+500 salaires
Qualité	1	6	OUVRIERS	Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport / Fabrication d'autres produits matériels	+50	
Formations entre métier et habilitations	CACES-PERMISS	9	18	OUVRIERS	Transports et entreposage / Construction	-250
	ECOLOGIE	1	14	-	Construction, commerce / Activités scientifiques et techniques	-
	HABILITATION ELECTRIQUE	4	12	OUVRIERS	Construction / Transport	-
	AUTRE HABILITATION	5	12	TECHNICIENS/OUVRIERS	Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport/ construction	-
Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	1	8	OUVRIERS	Fabrication d'autres produits matériels	-
	HYGIENE	1	6	EMPLOYES	Hébergement et restauration/commerce	TPE/+250
	HYGIENE ET SECURITE	3	8	OUVRIERS	Activités scientifiques et techniques	+500 salaires
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	2	6	OUVRIERS	Hébergement restauration	TPE
	SECURITE INCENDIE	3	6	EMPLOYES/OUVRIERS	Autres activités de services	-
	SST	5	12	OUVRIERS	-	10-250
	AUTRE	7	12	-	-	-

autres formations	Création entreprise					
	MODE	2	120	OUVIERS	Autres activités de services/Activités scientifiques et techniques	-
	NSP	1	6	CADRES/TECHNICIENS	-	+500 salariés
	PRODUIT	4	6	TECHNICIENS	Commerce	TPE
	SYNDICALE	1	18	-	Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport	+10 salariés
	Valeur entreprise					
Domaines transverses	Obligatoire ou réglementaire	39	12	OUVRIERS	Industries/construction	-
	Numérique	17	14	CADRES	-	-

Tableau 2b • caractéristiques principales des familles de formation (cadre de réalisation, utilité, part d'obligatoire et de numérique)

Familles de formation		Cadre travail/chômage	Formation utile pour	Si c'est la seule famille de formation suivie, sert plus que la moyenne à ...	% obligatoire	% numérique
Formations aux métiers	BANQUE	travail	exercer le même métier et évolution hiérarchique	accompagner les changements	30	0
	COMMERCE	travail	exercer le même métier	+ efficace dans le travail / ancienne tâches	7	1
	COMPTABILITE	travail	-		0	14
	DROIT	travail	exercer le même métier		24	0
	IMMOBILIER ASSURANCE	travail	-	anciennes tâches	2	0
	INFORMATIQUE		-			100
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	travail	-	-	20	8
	METIERS DES SERVICES	travail	-	accompagner les changements / changer de métier	9	2
	RESSOURCES HUMAINES	travail	exercer le même métier	accompagner les changements - nouvelles tâches / changer de métier	12	10
	SANTE	travail	exercer le même métier	anciennes tâches	11	1
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	chomage	-	changer de métier	10	1
	METIERS DE LA SECURITE	travail/chomage	-	changer de métier	93	1
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	travail	exercer un nouveau métier et évolution hiérarchique	+efficace dans le travail	1	1
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	travail	-	-	0	0
	GENERAL	travail	exercer le même métier et évolution hiérarchique	-	0	2
	LANGUE	travail	exercer un nouveau métier et évolution hiérarchique	+ efficace dans le travail / accompagner les changements	0	0
	LOGICIEL	travail	-			100
	MANAGEMENT	travail	exercer un nouveau métier et évolution hiérarchique	+ efficace dans le travail / accompagner les changements	5	0
	NORME	travail	exercer le même métier et évolution hiérarchique	accompagner les changements	55	2

	PROCESS	travail	exercer le même métier	accompagner les changements / nouvelles tâches	7	20
	QUALITE	travail	évolution hiérarchique	+efficace dans le travail / accompagner les changements	39	0
Formations entre métier et habilitations (14,3%)	CACES-PERMISS	travail/chomage	exercer un nouveau métier	changer de métier	99	0
	ECOLOGIE	chomage	-		21	0
	HABILITATION	travail	-	nouvelles tâches	100	0
	HABILITATION ELECTRIQUE	travail	-	-	100	0
Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	travail	exercer le même métier et un nouveau métier		99	0
	HYGIENE	travail	exercer le même métier et un nouveau métier	accompagner les changements	93	0
	HYGIENE ET SECURITE	travail	exercer un nouveau métier	+ efficace dans le travail / anciennes tâches	100	0
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	travail	-	-	99	0
	SECURITE INCENDIE	travail	-	-	81	0
	SST	travail	-	-	100	0
autres formations	AUTRE	travail	-		18	0
	création entreprise	chômage	exercer un nouveau métier et évolution hiérarchique	changer de métier		
	MODE	travail	évolution hiérarchique	changer de métier	0	0
	NSP	travail	-		2	0
	PRODUIT	travail	-	nouvelles tâches	0	0
	SYNDICALE	travail	-		50	0
	Valeur entreprise	travail	exercer un nouveau métier et évolution hiérarchique			
Domaines transverses	Obligatoire ou réglementaire	Travail	-		100	
	Numérique	Travail	-			100

Ce travail de recodification des intitulés de formation permet d'en préciser le contenu et de les caractériser selon les publics qui les suivent, les environnements où elles se développent et les objectifs poursuivis. Il s'agit dans un deuxième temps d'introduire dans l'analyse le caractère dynamique relatif aux parcours de formation saisis sur la période 2014-2018.

3. Parcours de formation des salariés restés en entreprises

La codification des formations réalisée à partir de la vague 1 de Defis a été appliquée à l'ensemble des formations suivies jusqu'à la vague 4 afin d'étudier des parcours de formations sur la période 2014 - 2018. Le choix est fait ici de limiter l'analyse aux salariés restés depuis le début de l'interrogation dans la même entreprise. Ces parcours de formation permettent d'observer si les salariés formés sur la période l'ont été de façon unique ou récurrente, si les formations suivies sont spécifiques à une famille de formation ou si elles sont de nature plus variée. Ces parcours une fois établis sont décrits au travers des caractéristiques des salariés qui les suivent et des entreprises qui les ont mis en place.

3.1. Méthodes d'analyse et définitions : des parcours spécifiés au travers de la récurrence et de la diversité des formations suivies

Un parcours de formation existe pour les salariés dès qu'ils ont suivi au moins une action de formation sur l'ensemble de la période, indépendamment de sa durée ou de sa date. Nous considérons ainsi comme un même phénomène le fait d'avoir suivi une action de formation en 2014, 2015, 2016, 2017 ou 2018. Par ailleurs, nous faisons le choix de ne pas prendre en considération le calendrier des formations : trois actions réalisées la même année, ou trois actions réalisées chaque année sont considérées de la même manière. Les dates auxquelles les formations se sont déroulées et leur succession dans le temps ne peuvent pas être prises en compte. Cela ne permet peut-être pas de saisir toute la finesse de la dynamique de formation : enchaîner trois actions de formation la même année est sans-doute différent qu'être formé une fois par an trois années successives. En effet le premier cas peut être le signe d'un phénomène ciblé et conjoncturel, le deuxième d'une pratique constante.

Les enquêtes Defis permettent d'observer un roulement assez faible de l'accès à la formation. En effet, si les taux d'accès à la formation des salariés sont d'environ 40 % par an, 77 % des salariés qui sont restés dans la même entreprise déclarent avoir suivi au moins une action de formation entre janvier 2014 et l'automne 2018. Parmi ceux-ci, 19 % n'ont bénéficié que d'une seule formation et 45 % ont eu accès à plusieurs formations (cf. tableau 3).

23 % des salariés qui sont restés dans leur entreprise n'ont donc suivi aucune formation sur la période étudiée. Ces derniers occupent plus fréquemment les postes les moins qualifiés : 9 % des cadres n'ont pas été formés sur la période, et cette part de salariés non formés atteint respectivement 16 % pour les techniciens, 28 % pour les employés et 32 % pour les ouvriers. Ils travaillent davantage dans des entreprises de petite taille : la part de salariés non formés baisse quand la taille de l'entreprise augmente passant de 36 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 16 % pour celles de 500 salariés et plus.

Dans la suite du document, le travail de typologie est restreint aux salariés ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018. L'analyse de la diversité des formations résulte du travail de recodification des intitulés en familles de formation, qui permet de saisir l'hétérogénéité (suivre des formations de familles différentes) ou l'homogénéité interne (réaliser plusieurs formations de la même famille) des parcours de formation. Parmi les 30 % des salariés ayant suivi plus de trois formations, 1 % n'ont connu qu'une famille de formation, 12 % deux familles différentes et 87 % trois ou plus (cf. tableau 4).

3.2. Typologie des parcours de formation

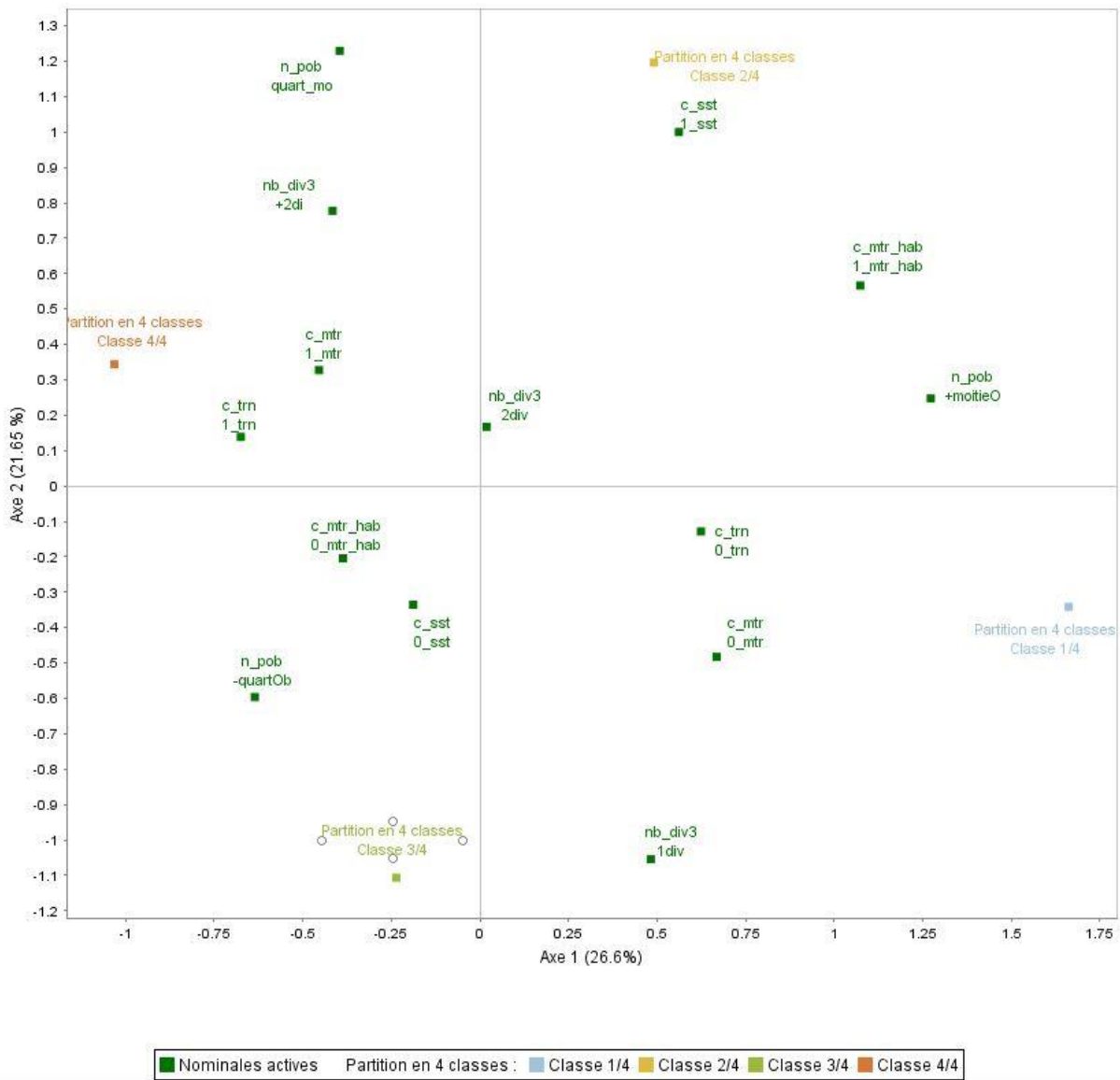
La typologie effectuée pour établir les parcours de formation des salariés est réalisée à partir de variable caractérisant les formations suivies sur la période : part de formations obligatoires dans l'ensemble de la formation, diversité des formations (nombre de familles différentes) et familles de formation suivies (formations aux métiers, formations à caractère transversal, formations à la sécurité des postes de travail et formations entre habilitations et métiers).

Cette typologie permet de dégager quatre types de parcours de formation. L'analyse des données est faite selon la méthode d'une classification ascendante hiérarchique réalisée à partir d'une analyse des correspondances multiples.

Deux premières classes se structurent à partir de l'axe 1 (qui explique 26,6 % de la variance totale) : à l'extrémité gauche, les variables formations à caractère transversal et les formations métiers positives, tandis qu'à l'autre extrémité, on observe la modalité « plus de la moitié de la formation consacrée à l'obligatoire ». La classe 1 (16 % des salariés formés) est située à l'extrémité droite : elle traduit – sur cet axe – un parcours de formation déterminé par les obligations légales et réglementaires. À l'autre extrémité, se trouve la classe 4 (31 % des salariés formés), où la formation obligatoire est quasi absente et les formations suivies relèvent à la fois des familles de formation métiers et à caractère transversal. Les deux autres classes se structurent autour du deuxième axe, qui restitue 21,6 % de la variance totale. La classe 2 (23 % des salariés formés), où la formation est diversifiée avec une part significative de formation obligatoire, se situe à l'extrémité haute ; à l'extrémité basse, on retrouve la classe 3 (30 % des salariés formés) où la diversité de formation est faible et la formation obligatoire bien moins fréquente (Graphique 1).

Graphique 1 • Projection des variables actives de l'ACM et des classes de la classification ascendante hiérarchique sur les deux premiers axes

Variables - Axes 1 & 2



3.2. Classe 1 : formations obligatoires exclusivement

Cette première classe, qui représente 16 % des salariés formés, constitue le parent pauvre de l'accès à la formation : près des deux tiers de ces salariés n'ont suivi qu'une seule formation sur les quatre années observées et près des trois quarts ne connaissent qu'une seule famille de formation qui est, quasi systématiquement, de nature obligatoire.

Ces salariés sont principalement mobilisés dans des activités de production, chantier, exploitation, manutention, magasinage et logistique et occupent les postes les moins qualifiés : la part d'ouvriers – 49 % dont 10 % d'ouvriers non qualifiés – y est la plus importante. Les salariés concernés travaillent plus fréquemment dans des entreprises de petite taille : 34 % d'entre eux sont salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés contre 22 % pour l'ensemble des salariés formés.

Par ailleurs, s'ils sont 85 % à avoir exprimé des souhaits de formation sur la période, seuls 30 % des salariés de cette classe l'ont formalisé par une demande de formation. Ainsi, les formations suivies par ces salariés (formations de la famille « entre métiers et habilitations », « à la sécurité des postes de travail », « l'hygiène »), sont le plus souvent imposées par l'employeur. Ces salariés connaissent les durées médianes de formation parmi les plus courtes (19 heures sur les quatre années, et 14 heures rapportées au nombre de formations suivies). Les salariés de cette classe sont ceux qui déclarent le plus fréquemment que la ou les formations suivies visaient à trouver un emploi ou à créer une entreprise, ou encore à éviter de perdre leur emploi.

Les indicateurs des durées de formation :

- Moyenne et médiane des durées totales de formations sur la période : pour l'ensemble des salariés la durée moyenne totale de formation sur les quatre années observées est de 133 heures, la durée médiane est de 30 heures.
- Moyenne et médiane des durées de formation rapportées au nombre de formation suivies : pour l'ensemble des salariés la durée moyenne par formation suivie est de 57 heures, la durée médiane est de 12 heures.

Ce type de parcours est donc caractérisé par des formations peu diversifiées et peu fréquentes et composé d'une part de formations obligatoires très importante. Il prolonge les analyse mises à jour sur les formations obligatoires : un accès à la formation continue qui dépend exclusivement des obligations faites aux employeurs en matière de maintien de l'hygiène et la sécurité des salariés sur les lieux de production (Béraud, 2018).

3.3. Classe 2 : formations récurrentes, de courte durée, diversifiées et liées aux activités de production des salariés occupant des emplois qualifiés

Une deuxième classe de salariés, constituée de près d'un salarié formé sur quatre (23 %), se caractérise par un accès récurrent à la formation (aucun n'a suivi qu'une seule formation sur les quatre années, 21 % en ont suivi deux, 21 % trois, et 59 % 4 formations ou plus), y compris à la formation obligatoire sans que ce type de formation ne soit exclusif. Pour 97 % des salariés de cette classe, plus d'un quart des formations suivies est consacré à l'obligatoire.

Composée de 80 % d'hommes, de 37 % de salariés occupant des postes de professions intermédiaires (contre 30 % en moyenne) et d'un quart d'ouvriers qualifiés (contre 20 % en moyenne), cette classe est largement composée de salariés travaillant dans des entreprises des secteurs de l'industrie (pour un salarié sur trois dans les entreprises des secteurs de la fabrication de produits matériels ou celles d'équipements électriques et matériels de transport). Les salariés de cette classe sont plus fréquemment mobilisés sur des fonctions de production, chantier, installation, réparation que l'ensemble. Dès lors, il n'est pas étonnant d'observer que les formations suivies sont fréquemment en lien avec la sécurité au travail : 61 % des salariés ont suivi au moins une formation liée à la santé et à la sécurité du lieu de production : sauveteur secouriste du travail, sécurité du poste de travail, hygiène et sécurité et sécurité incendie. Bien plus fréquemment aussi que l'ensemble des salariés formés, ceux de cette classe l'ont été à une habilitation (électrique, hauteur, nucléaire etc.). La formation de ces salariés se caractérise aussi par une part importante de formations métiers, plus particulièrement de celles dédiées aux techniques métiers de l'industrie et du bâtiment (35 % contre 18 % pour l'ensemble) ou encore aux métiers de la sécurité (12 % contre 6 % pour l'ensemble).

L'ensemble de ces caractéristiques très proches des activités de production explique des durées de formation relativement courtes : 30 heures médianes de formation sur les quatre années, soit une durée médiane de 8h par formation suivie.

Ainsi, si ces salariés occupant des métiers de production dans l'industrie et le bâtiment sont fortement concernés par la formation obligatoire, la diversité des formations qu'ils suivent est probablement liée au niveau de qualification de leur poste (plus souvent des techniciens) et à leur présence relativement

plus fréquente dans des entreprises de grande taille. Ce sont ceux qui déclarent le plus fréquemment se former pour mieux connaître leur environnement de travail et dans l'objectif de prendre davantage de responsabilités (51 %). Ce sont d'ailleurs les salariés qui déclarent le plus fréquemment avoir connu une augmentation du niveau d'autonomie ou de responsabilité dans les 12 derniers mois et qui estiment le plus fréquemment avoir des chances de promotion ou une augmentation de salaire dans les 12 prochains mois.

S'ils travaillent dans des entreprises appartenant aux mêmes secteurs d'activités que ceux de la classe 1, les salariés de cette classe y occupent des postes plus qualifiés et travaillent dans des entreprises de plus grande taille. Ils bénéficient également de perspectives nettement plus favorables dans l'emploi.

3.4. Classe 3 : formations rares et peu diversifiées, mais de relativement longue durée

Une troisième classe, qui concerne près d'un salarié formé sur trois (30 %), se distingue par une surreprésentation des femmes (41 % contre 34 % en moyenne) et une part importante d'employés, comparativement à l'ensemble des salariés formés.

La formation est, pour 62 % de ces salariés, unique et lorsqu'elle ne l'est pas, bien moins diversifiée que pour les autres classes. Peu souvent de nature obligatoire, les formations suivies sont plus fréquemment des formations de type généraliste ou encore liées au domaine de l'informatique et du digital, ou des formations aux logiciels. Les salariés suivant ce type de parcours de formation sont plus fréquemment employés sur des fonctions de gestion et comptabilité ou commerciales et technico-commerciales.

Avec une forte homogénéité en termes de familles de formation et une faible récurrence, les durées moyennes et médianes de l'ensemble des formations suivies sur la période – rapportées au nombre de formations suivies – sont les plus longues (respectivement 97 et 18 heures).

Ce type de parcours de formation révèle une certaine ambiguïté : si les salariés de cette classe sont ceux qui déclarent le moins fréquemment qu'ils ont suivi de la formation imposée par l'employeur, ils déclarent aussi moins fréquemment que les autres se former pour changer de métier ou profession, trouver un emploi ou créer une entreprise.

Alors que les salariés de cette classe sont ceux qui déclarent le plus fréquemment avoir connu l'introduction d'un nouveau produit, service, marché ou client lors des douze derniers mois, c'est aussi la seule classe où les formations n'ont pas d'objectif spécifiquement affirmé. En effet, bien moins qu'en moyenne, les formations suivies visent à être plus efficace dans le travail, à accompagner un changement dans l'activité, à prendre davantage de responsabilités, à mieux connaître son environnement de travail ou à renforcer l'esprit d'équipe. Il en est de même concernant un lien entre la formation et une mobilité dans l'emploi.

3.5. Classe 4 : formations très récurrentes et très diversifiées, mobilisées par les salariés occupant les postes les plus qualifiés

31 % des salariés formés se situent dans une classe où la formation est la plus récurrente (71 % y ont suivi plus de trois formations sur les quatre années) et la plus diversifiée (78 % ont suivi plus de deux familles de formation différentes).

Les durées moyennes et médianes totales sont également parmi les plus longues (154 heures en moyenne et 48 heures médianes). 93 % de ces salariés ont suivi des formations métiers et 88 % des formations transversales (contre 60 % et 48 % pour l'ensemble).

À l'inverse, la formation obligatoire y est limitée, et, si elle est présente, concerne relativement moins la sécurité sur les postes de travail mais davantage des obligations liées aux normes de production (certifications ISO AFNOR etc.) ou encore à la réglementation des banques et assurances (TRACFIN, lutte contre le blanchiment).

Ces salariés connaissant plus fréquemment que ceux des autres classes des changements de fonction, d'établissement, ou encore des changements relatifs aux procédures, à l'organisation du travail ou à l'introduction de nouveaux outils numériques. Ils exercent pour la moitié d'entre eux des fonctions commerciales ou technico-commerciales ou dans le domaine des études, recherche et développement, méthodes, santé et occupent les postes les plus qualifiés.

Ainsi, 46 % des salariés de cette classe occupent des postes de cadres (contre 27 % de l'ensemble) et les ouvriers sont quasiment absents (5 % contre 20 % en moyenne). Confirmant par ailleurs l'adage selon lequel la formation va à la formation, les salariés sont ici plus diplômés que ceux des autres classes (Céreq, 2009). Ils sont employés plus fréquemment que l'ensemble des salariés formés dans des entreprises aux pratiques de formation structurées, de grande taille et appartenant aux secteurs des services (activités immobilières, financières et d'assurance, activités scientifiques et techniques ou autres activités de services).

Tableau 3 • part de salariés non formés et formés au moins une fois selon leur catégorie socio professionnelle et leur taille d'entreprise

	Non formés	Formés au moins une fois entre 2014 et 2018
Catégorie sociale en 2013		
Cadres	9	91
Professions intermédiaires	16	84
Employés	28	72
Ouvriers	32	68
Taille d'entreprise		
10-49 salariés	36	64
50-249 salariés	22	78
250-499 salariés	25	75
500 salariés et plus	16	84
Ensemble	23	77

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2017, Céreq-France compétences.

Lecture : 9 % des cadres restés dans leur entreprise de décembre 2013 n'ont suivi aucune formation entre janvier 2014 et l'automne 2018.

Tableau 4 • Répartition des salariés selon le nombre de formations suivies et la diversité interne des formations (%)

Intensité de la formation	Diversité de la formation				Ensemble
	Aucune diversité (non formés)	1 famille de formation	2 familles de formation	3 familles de formation et plus	
Non formés	100	0	0	0	23
Formés 1 fois	0	100	0	0	19
Formés 2 fois	0	25	75	0	16
Formés 3 fois	0	9	38	53	13
Formés plus de 3 fois	0	1	12	87	30
Ensemble	23	24	20	33	100

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2017, Céreq-France compétences.

Lecture : 23 % des salariés n'ont suivi aucune formation entre janvier 2014 et l'automne 2018. 25% des salariés formés deux fois sur la période ont suivi une famille de formation.

Tableau 5 • Description des parcours types selon les variables mobilisées dans la typologie (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
Poids de la formation obligatoire (parmi l'ensemble des formations suivies)					
Moins du quart	0	3	94	72	51
Entre le quart et la moitié	0	42	1	27	18
Plus de la moitié	100	55	5	1	31
Famille de formation					
Formations métiers	0	72	49	93	60
Formations transversales	2	39	40	88	48
Formations à la sécurité des postes de travail	37	61	0	16	25
Formations entre métier et habilitations	65	65	1	2	27
Diversité du parcours de formation					
1 famille de formation	71	0	75	0	34
2 familles de formation	23	30	25	22	26
Plus de 2 familles de formation	1	70	0	78	40
Ensemble (% pondéré)	16	23	30	31	100

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences.

Lecture : plus de la moitié des formations suivies étaient des formations obligatoires pour 100 % des salariés de la classe 1.

Tableau 6 • Description des parcours types selon le nombre et la durée des formations

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
Nombre de formations suivies sur la période (en %)					
1 formation	60	0	62	0	28
2 formations	26	21	24	13	21
3 formations	10	21	8	15	13
4 formations et plus	4	59	5	71	38
Durée totale des formations suivies sur la période (en heures)					
Moyenne	59	125	149	161	133
Médiane	19	30	30	44	30
Durée totale des formations suivies sur la période - rapportée au nombre de formations suivies (en heures)					
Moyenne	52	33	97	39	57
Médiane	14	8	18	10	12
Rapport à la formation					
A exprimé au moins une fois le souhait de se former	85	94	89	93	91
A fait au moins une fois une demande de formation	30	69	54	81	62
Ensemble (% pondéré)	16	23	30	31	100

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018)

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences

Lecture : 60 % des salariés de la classe 1 ont suivi 1 formation sur la période 2014-2018.

Tableau 7 • La composition des principaux parcours de formation selon des variables individuelles (%)

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
Age en 2013					
16 à 29 ans	6	13	14	11	12
30 à 39 ans	22	26	25	24	24
40 à 49 ans	44	42	39	43	42
50 ans et plus	28	18	22	23	22
Catégorie sociale en 2013					
Cadres	8	14	29	46	27
Professions intermédiaires	18	37	30	32	30
Employés	14	16	23	16	18
Ouvriers qualifiés	49	25	14	5	20
Ouvriers non qualifiés	10	9	4	1	5
Fonction principale en 2013					
Production, chantier, exploitation	42	32	24	16	26
Installation, réparation, maintenance	12	16	3	6	8
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	6	3	1	2	2
Manutention, magasinage, logistique	16	8	5	3	7
Secrétariat, saisie, accueil	2	4	7	8	6
Gestion, comptabilité	6	7	18	15	13
Commercial, technico-commercial	6	9	15	22	14
Etudes, recherche et développement, méthodes, santé	4	14	22	22	17
NSP	7	7	6	6	6
Sexe					
Homme	76	80	59	59	66
Femme	24	20	41	41	34
Diplôme en 2013					
Aucun diplôme/ CAP-BEP	61	38	31	15	33
BAC	20	22	22	12	19
BAC+2/bac+3	14	29	24	35	27
BAC+4 et plus	5	11	23	37	22
Taille de l'entreprise en 2013					
10-19 salariés	34	14	28	15	22
50-249 salariés	33	25	23	14	22
250-499 salariés	7	8	8	9	8
500 salariés et plus	26	53	41	62	48
Secteur					
Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport	7	12	6	12	9
Fabrication d'autres produits matériels	16	20	14	13	15

Fabrication de denrées alimentaires	7	6	4	1	4
Industries extractives, énergie, eau	3	2	3	2	3
Construction	8	7	5	2	5
Commerce, réparation d'autos	16	12	19	16	16
Transports et entreposage	21	12	9	6	11
Hébergement et restauration	5	5	1	1	3
Information et communication	2	4	9	7	6
Activités immobilières, financières et d'assurance	0	6	7	20	10
Activités scientifiques et techniques	11	9	15	13	12
Autres activités de services	3	6	8	7	6
Ensemble (% pondéré)	16	23	30	31	100

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences.

Lecture : 37 % des salariés de la classe 4 sont diplômés d'un bac+4 ou plus.

Tableau 8 • familles de formations suivies par les salariés selon leur parcours de formation

familles de formation		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
formations aux métiers	banque	0	4	2	25	9
	Techniques de vente	0	3	6	22	9
	comptabilité	0	3	5	11	6
	droit	0	4	3	18	7
	immobilier assurance	0	1	2	9	4
	Informatique et digital	0	14	12	25	
	métiers de l'industrie et du bâtiment	0	35	14	20	18
	métiers des services	0	6	1	8	4
	ressources humaines	0	9	4	17	9
	santé	0	4	2	5	3
	Paramédical-aide à la personne	0	6	2	4	3
	techniques métiers de la sécurité	0	12	2	10	6
formations à caractère transversal	communication	0	4	3	16	7
	développement personnel	0	2	2	11	4
	général	0	1	3	3	2
	langue	0	5	6	17	8
	logiciel	1	9	11	21	12
	management	0	15	10	29	16
	norme	0	2	2	7	3
	process	0	6	3	19	8
	qualité	0	4	1	4	2
formations entre métier et habilitations	caces/permis	44	27	0	0	14
	écologie	1	4	1	2	2
	habilitation	11	17	0	0	6
	habilitation électrique	15	29	0	1	10
formations à la sécurité des postes de travail	équipement	2	2	0	2	
	hygiène	7	8	0	0	3
	hygiène sécurité	11	19	0	3	7
	sécurité incendie	11	28	0	4	10
	sécurité/poste de travail	3	7	0	5	3
	sst	16	27	0	6	11
autres formations	autre	6	18	14	21	16
	mode	0	2	1	3	2
	nsp	0	1	2	2	1
	produit	0	3	3	11	5
	syndicale	1	3	0	2	2
domaines transverses	numérique	1	28	31	50	31
	obligatoire	100	100	9	50	58
Ensemble (% pondéré)		16	23	30	31	100

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences.

Lecture : 25 % des salariés de la classe 4 ont suivi au moins une formation à la banque sur la période 2014-2018.

Tableau 9 • Objectifs et mise en pratique des formations suivies par les salariés selon leur parcours de formation

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
Au moins l'une des formations suivies (ou la formation suivie) visait à					
être plus efficace dans le travail	57	87	83	97	84
accompagner un changement dans l'activité	34	59	50	75	57
prendre davantage de responsabilités	38	51	39	52	46
changer de métier ou de profession	16	15	12	23	17
trouver un emploi ou créer une entreprise	12	6	5	5	7
éviter de perdre son emploi	25	17	9	18	16
mieux connaître son environnement de travail	65	85	56	83	73
à renforcer l'esprit d'équipe	36	50	36	53	44
Au moins l'une des formations suivies (ou la formation suivie) était imposée					
De retour de formation, l'individu a mis en application dans son travail ce qu'il a appris dans le cadre de nouvelles tâches	57	80	58	88	72
De retour de formation, l'individu a mis en application dans son travail ce qu'il a appris dans le cadre de tâches qui lui étaient déjà confiées	75	89	81	95	86
Il est arrivé de (il va) transmettre à ses collègues ou ses collaborateurs ce qu'il a appris en formation	63	85	73	91	80
Ensemble (% pondéré)	16	23	30	31	100
Effectifs	422	709	819	923	2873

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018)

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences.

Lecture : 57 % des salariés de la classe 1 déclarent qu'au moins l'une des formations suivies (ou la formation suivie) sur la période 2014-2018 visait à être plus efficace dans le travail.

Tableau 10 • changements vécus par les salariés selon leur parcours de formation

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble
A connu depuis un an...					
un changement de fonction	6	13	11	14	12
un changement d'unité / d'établissement	6	6	6	10	7
un changement dans les techniques ou procédures utilisées	17	29	28	34	28
l'introduction d'un nouveau produit / service / marché / client	19	28	33	32	29
un changement de l'organisation du travail	26	30	32	42	34
l'introduction de nouveaux outils numériques	16	24	28	38	28
une augmentation du niveau de responsabilité	18	28	25	26	25
une augmentation de l'autonomie	21	33	26	32	29
probable ou très probable de risquer perdre son emploi dans les 12 prochains mois	22	12	15	10	14
probable ou très probable d'avoir des chances de promotions dans les 12 prochains mois	13	23	14	19	18
probable ou très probable d'avoir des chances d'augmentation de salaire dans les 12 prochains mois	21	38	28	32	31
Ensemble (% pondéré)	16	23	30	31	100
Effectifs	422	709	819	923	2873

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, ayant suivi au moins une formation sur la période 2014-2018 et toujours dans l'entreprise répondante de Defis à la date de la 4^{ème} vague de l'enquête (en 2018).

Source : Defis 2015-2018, Céreq-France compétences.

Lecture : 6 % des salariés de la classe 1 déclarent en 2018 avoir connu un changement de fonction depuis un an.

Conclusions

Ces parcours permettent de mettre en évidence qu'au-delà de l'accès à la formation, la diversité interne de la formation et sa récurrence sont caractéristiques de catégories de salariés et de situations au sein de l'entreprise significativement différentes. Les parcours de formation caractérisés par la fréquence et la diversité (classes 2 et 4) bénéficient aux salariés les plus qualifiés et appartenant à des entreprises de grande taille, confirmant ainsi les résultats de nombreuses études sur les inégalités d'accès à la formation continue (Céreq, 2014).

Mais au-delà de ce constat, l'analyse des parcours de formation met en évidence un ancrage fort de ces parcours dans les situations productives, les métiers exercés, les fonctions occupées ainsi que le lien avec les évolutions professionnelles envisagées. En effet, derrière la récurrence et la diversité des familles de formation, se cachent des évolutions professionnelles particulièrement différenciés.

Bibliographie

Beraud, D. (2016a). Les formations obligatoires en entreprise : des formations comme les autres ?, *Céreq Bref* n°350.

Beraud, D. (2016b). *Les formations obligatoires en entreprise*, Céreq, « Net.doc » (n°163).

Beraud, D. (2018a). *Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise*, Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n°16).

Lambert, M. et Marion-Vernoux, I. coord. (2014). *Quand la formation continue... repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Céreq, 111p.

Cayre, P., Drouilleau, F., Kalck, P. et Landivar, D. (2017). *L'émergence de pratiques écoresponsables. Analyses dans le bâtiment, la méthanisation et le transport logistique*, Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n°7).

Gauthier, C. et Meliva, A. (2018). Les différents visages des formations continues à visée écologique, *Céreq Bref* n°363.

Annexe1.

Statistiques descriptives des familles de formation

Tableau 1 • Familles de formations selon la catégorie socio-professionnelle du salarié dans son entreprise d'origine en décembre 2013

Familles de formation		cadre	technicien	employé	ouvrier
Formations aux métier	BANQUE	40	23	37	1
	TECHNIQUES DE VENTE	26	32	37	6
	COMPTABILITE	25	39	33	3
	DROIT	52	25	16	7
	IMMOBILIER ASSURANCE	30	44	26	0
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	49	34	9	9
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	16	26	9	49
	METIERS DES SERVICES	11	29	35	25
	RESSOURCES HUMAINES	35	30	21	15
	SANTE	34	50	13	2
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	10	42	41	7
	METIERS DE LA SECURITE	16	16	34	34
	Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	39	38	20
DEVELOPPEMENT PERSONNEL GENERAL		31	18	38	14
LANGUE		31	17	37	15
LOGICIEL		49	36	11	4
MANAGEMENT		38	34	21	6
NORME		54	22	14	10
PROCESS		50	30	10	10
QUALITE		47	23	16	14
		23	18	13	46
entre habilitations et formations métiers	CACES-PERMIS	3	12	9	77
	ECOLOGIE	19	31	23	27
	HABILITATION ELECTRIQUE	19	41	9	31
	HABILITATION	19	23	5	53
formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	13	18	28	42
	HYGIENE	6	17	44	33
	HYGIENE ET SECURITE	25	19	13	44
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	26	25	29	21
	SECURITE INCENDIE	9	17	36	38
	SST	14	30	22	34
autres formations	AUTRE	23	29	20	28
	Création entreprise	13	13	37	36
	MODE	25	30	11	35
	NSP	32	37	30	1
	PRODUIT	13	43	29	15
	SYNDICALE	30	28	24	18
	Valeur entreprise	22	30	10	38
domaines transverses	obligatoire	15	22	19	44
	numérique	43	34	15	8
ensemble		28	28	20	24

Tableau 2 • Familles de formation selon la taille et le secteur de l'entreprise de décembre 2013 du salarié concerné

Familles de formation		3 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Formations aux métiers	BANQUE	6	6	11	4	73
	TECHNIQUES DE VENTE	15	18	18	6	44
	COMPTABILITE	11	14	25	7	43
	DROIT	10	25	17	10	37
	IMMOBILIER ASSURANCE	17	7	11	12	53
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	5	19	16	4	56
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	9	18	17	7	48
	METIERS DES SERVICES	19	14	21	5	40
	RESSOURCES HUMAINES	12	13	16	10	49
	SANTE	30	15	17	12	27
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	23	30	19	6	22
	METIERS DE LA SECURITE	2	19	10	6	62
	Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	7	12	21	8
DEVELOPPEMENT PERSONNEL GENERAL		12	12	16	18	42
LANGUE		5	13	23	11	47
LOGICIEL		9	21	18	8	44
MANAGEMENT		14	20	20	11	34
NORME		4	14	16	16	50
PROCESS		15	11	20	8	46
QUALITE		6	9	20	9	57
Formations entre métier et habilitations	CACES-PERMISS	4	3	27	13	54
	ECOLOGIE	14	21	28	6	31
	HABILITATION	13	21	12	10	44
	HABILITATION ELECTRIQUE	9	22	16	3	50
Formations à la sécurité des postes de travail	HABILITATION ELECTRIQUE	3	24	21	3	48
	EQUIPEMENT	0	24	20	6	50
	HYGIENE	20	21	36	4	19
	HYGIENE ET SECURITE	3	6	10	11	70
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	20	11	22	7	39
autres formations	SECURITE INCENDIE	2	13	32	10	42
	SST	8	29	26	9	30
	AUTRE	8	17	15	7	53
	création entreprise	6	14	49	8	24
	MODE	9	8	30	11	42
	NSP	3	11	5	1	80
	PRODUIT	42	12	10	3	34
Domaines transverses	SYNDICALE	0	3	43	14	40
	valeur entreprise	0	6	19	7	67
Domaines transverses	obligatoire ou réglementaire	8	19	22	7	44
	numérique	9	20	18	8	44
Ensemble		11	17	19	8	45

Familles de formation		Fabrication d'équipement électriques et de matériels de transport	Fabrication d'autres produits matériels	Fabrication de denrées alimentaires	Industries extractives, énergie, eau	Construction	Commerce, réparation d'autos	Transports et entreposage	Hébergement et restauration	Information et communication	Activités immobilières, financières et d'assurance	Activités scientifiques et techniques	Autres activités de services
Formations aux métiers	BANQUE	4	5	1	1	1	5	10	3	2	52	17	1
	TECHNIQUES DE VENTE	2	6	5	1	4	42	2	2	5	17	11	2
	COMPTABILITE	4	4	4	0	2	6	7	4	4	35	25	3
	DROIT	4	4	0	0	4	10	3	5	0	22	43	5
	IMMOBILIER ASSURANCE	3	2	0	0	0	6	0	0	0	66	22	0
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	15	7	1	1	2	13	3	3	28	15	9	3
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	9	17	3	2	11	20	13	1	2	2	19	1
	METIERS DES SERVICES	4	4	6	1	2	33	7	13	3	7	15	4
	RESSOURCES HUMAINES	6	4	1	3	4	18	11	5	6	16	21	5
	SANTE	1	4	0	0	2	36	0	1	0	0	6	49
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	2	3	2	0	0	33	3	2	0	0	13	42
	METIERS DE LA SECURITE	7	10	3	2	8	11	11	4	3	8	27	6
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	3	6	1	0	1	20	15	1	13	19	17	2
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	7	8	5	0	1	13	5	7	5	17	18	13
	GENERAL	1	5	2	10	12	22	3	0	0	9	19	17
	LANGUE	7	21	2	0	2	17	4	1	6	10	29	1
	LOGICIEL	9	7	2	2	8	15	6	2	8	11	20	11
	MANAGEMENT	10	16	2	1	5	16	5	4	8	12	13	9
	NORME	13	12	1	5	13	21	3	1	2	2	28	2
	PROCESS	17	23	2	2	4	16	2	2	9	9	13	1
QUALITE	17	21	17	1	0	11	10	1	8	3	7	5	
Formations entre métier et habilitations (14,3%)	CACES-PERMIS	7	9	3	5	20	10	29	2	2	0	13	1
	ECOLOGIE	8	5	2	0	22	26	4	6	0	2	24	1
	HABILITATION	14	12	1	3	25	4	16	1	2	3	16	4
	HABILITATION ELECTRIQUE	21	15	3	5	20	10	3	1	5	3	10	4

Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	11	30	5	3	3	22	9	0	0	0	11	4
	HYGIENE	0	2	17	0	0	33	1	39	0	0	0	7
	HYGIENE ET SECURITE	12	5	6	2	4	16	10	3	1	9	29	4
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	3	13	2	2	6	13	12	23	1	7	16	4
	SECURITE INCENDIE	8	16	6	1	5	16	17	3	2	2	9	16
	SST	5	18	7	5	6	15	9	8	1	9	8	7
autres formations	AUTRE	8	18	3	2	4	20	10	5	6	6	14	5
	création entreprise	1	31	0	1	1	9	2	4	3	1	38	7
	MODE	7	7	2	0	4	12	8	2	3	10	25	21
	NSP	3	10	8	0	0	10	15	3	17	20	12	1
	PRODUIT	3	5	6	0	3	58	3	2	6	4	7	2
	SYNDICALE	21	12	5	0	15	14	2	0	2	7	12	11
	valeur entreprise	3	11	2	1	1	7	14	4	43	5	6	4
Domaines transverses	obligatoire ou réglementaire	9	12	5	4	12	12	14	5	2	5	15	6
	numérique	12	8	2	1	5	14	4	2	17	12	16	7
ensemble		8	11	3	2	7	18	9	4	6	11	16	6

Tableau 3 • Durées moyennes et médianes des familles de formation

familles de formation		durée moyenne	durée médiane
formations métier	BANQUE	84	12
	TECHNIQUES DE VENTE	96	18
	COMPTABILITE	144	12
	DROIT	18	8
	IMMOBILIER ASSURANCE	42	6
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	91	18
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	100	18
	METIERS DES SERVICES	168	18
	RESSOURCES HUMAINES	89	12
	SANTE	254	6
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	69	12
	METIERS DE LA SECURITE	45	8
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	55	12
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	20	12
	GENERAL	88	30
	LANGUE	226	42
	LOGICIEL	48	12
	MANAGEMENT	111	18
	NORME	69	18
	PROCESS	35	12
	QUALITE	41	6
entre habilitations et formations métiers	ECOLOGIE	107	14
	CACES-PERMISS	28	18
	HABILITATION	25	12
	HABILITATION ELECTRIQUE	14	12
formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	22	8
	HYGIENE	14	6
	HYGIENE ET SECURITE	42	8
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	24	6
	SECURITE INCENDIE	9	6
	SST	13	12
autres formations	AUTRE	45	12
	Création entreprise	123	12
	MODE	570	120
	NSP	30	6
	PRODUIT	25	6
	SYNDICALE	17	18
	Valeur entreprise	252	60
domaines transverses	obligatoire	22	12
	numérique	48	14
ensemble		214	12

Tableau 4 • Familles de formation selon son cadre de réalisation (travail / chômage)

Familles de formation		% dans le cadre du travail	% dans le cadre du chômage
Formations métier	BANQUE	93	0
	TECHNIQUES DE VENTE	94	1
	COMPTABILITE	94	1
	DROIT	96	1
	IMMOBILIER ASSURANCE	96	0
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	90	3
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	93	3
	METIERS DES SERVICES	81	4
	RESSOURCES HUMAINES	88	6
	SANTE	91	1
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	63	10
	METIERS DE LA SECURITE	87	9
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	97	0
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL	86	6
	LOGICIEL	96	1
	GENERAL	67	1
	LANGUE	87	2
	MANAGEMENT	92	5
	NORME	98	0
	PROCESS	99	1
QUALITE	94	6	
Formations entre métier et habilitations	CACES-PERMIS	84	13
	ECOLOGIE	61	13
	HABILITATION	93	1
	HABILITATION ELECTRIQUE	99	0
Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	100	0
	HYGIENE	100	0
	HYGIENE ET SECURITE	99	0
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	98	0
	SECURITE INCENDIE	99	0
	SST	95	0
autres formations	AUTRE	96	1
	création entreprise	33	61
	MODE	63	8
	NSP	67	0
	PRODUIT	96	0
	SYNDICALE	97	0
	valeur entreprise	97	0
Domaines transverses	obligatoire ou réglementaire	93	4
	numérique	93	2
ensemble		91	4

Tableau 5 • Utilité des familles de formations pour l'exercice du même métier, d'un nouveau métier et pour évoluer hiérarchiquement

Familles de formation		Formation utile pour...		
		exercer le même métier	exercer un nouveau	évoluer hiérarchiquement
Formations métier	BANQUE	92	58	52
	TECHNIQUES DE VENTE	90	53	48
	COMPTABILITE	80	30	36
	DROIT	91	46	41
	IMMOBILIER ASSURANCE	78	29	36
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	83	41	36
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	79	43	38
	METIERS DES SERVICES	78	54	46
	RESSOURCES HUMAINES	89	52	44
	SANTE	90	28	27
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	83	41	28
	METIERS DE LA SECURITE	87	57	36
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	86	68	49
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL GENERAL	71	40	35
	LANGUE	92	52	76
	LOGICIEL	86	74	55
	MANAGEMENT	74	40	26
	NORME	81	70	69
	PROCESS	90	45	55
	QUALITE	88	49	43
		83	40	49
Formations entre métier et habilitations	CACES-PERMIS	85	70	22
	ECOLOGIE	75	47	42
	HABILITATION	82	49	21
	HABILITATION ELECTRIQUE	86	49	28
Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	97	69	45
	HYGIENE	93	63	37
	HYGIENE ET SECURITE	87	67	37
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	71	31	19
	SECURITE INCENDIE	86	70	18
	SST	76	51	14
autres formations	AUTRE	82	35	38
	création entreprise	75	79	71
	MODE	78	57	68
	NSP	50	33	24
	PRODUIT	76	12	21
	SYNDICALE	74	22	8
	valeur entreprise	76	59	70
Domaines transverses	obligatoire	92	59	28
	numérique	78	40	31
ensemble		83	52	39

Tableau 6 • familles de formations débouchant sur des diplômes, titres, habilitations ou certifications

Familles de formation		dipl ou titre (6%)	habilitation (18%)	certification branche/ CQP
Formations métier	BANQUE	2	11	8
	TECHNIQUES DE VENTE	7	1	3
	COMPTABILITE	4	4	8
	DROIT	2	3	5
	IMMOBILIER ASSURANCE	3	6	3
	INFORMATIQUE ET DIGITAL			10
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	7	20	10
	METIERS DES SERVICES	15	3	18
	RESSOURCES HUMAINES	4	9	10
	SANTE	13	8	10
	PARAMEDICAL-AIDE A LA PERSONNE	26	2	7
	METIERS DE LA SECURITE	13	16	15
	Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	2	2
DEVELOPPEMENT PERSONNEL		1	0	10
GENERAL		0	2	0
LANGUE		3	0	2
LOGICIEL		0	2	2
MANAGEMENT		9	2	7
NORME		6	13	45
PROCESS		1	5	6
QUALITE		1	4	17
Entre habilitations et formations métiers	CACES-PERMIS	3	76	8
	ECOLOGIE	26	7	17
	HABILITATION	1	85	11
	HABILITATION ELECTRIQUE	1	59	2
Formations à la sécurité des postes de travail	EQUIPEMENT	0	15	0
	HYGIENE	9	9	14
	HYGIENE ET SECURITE	2	4	5
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	23	28	11
	SECURITE INCENDIE	7	28	2
	SST	16	49	16
Autres formations	AUTRE	2	12	8
	création entreprise	5	10	13
	MODE	34	0	10
	NSP	1	5	0
	PRODUIT	0	1	3
	SYNDICALE	0	1	0
	valeur entreprise	11	5	2
Domaines transverses	obligatoire	6	45	10
	numérique dt logiciel	2	4	6
Ensemble		6	18	8

Tableau 7 • familles de formation selon la fonction principale du salarié

Familles de formation		Production, chantier, exploitation	Installation, réparation, maintenance	Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	Manutention, magasinage, logistique	Secrétariat, saisie, accueil	Gestion, comptabilité	Commercial, technico-commercial	Etudes, recherche et développement, méthodes, santé
Formations aux métiers	BANQUE	13	1	0	2	5	23	40	7
	TECHNIQUES DE VENTE	3	2	0	8	7	10	54	4
	COMPTABILITE	5	1	0	4	14	40	20	12
	DROIT	10	1	0	2	3	37	19	14
	IMMOBILIER ASSURANCE	9	0	1	9	4	28	45	0
	INFORMATIQUE ET DIGITAL	16	13	0	3	5	7	8	35
	METIERS DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT	35	21	2	6	2	1	9	13
	METIERS DES SERVICES	20	2	2	10	9	5	12	13
	RESSOURCES HUMAINES	13	7	0	4	10	27	19	7
	SANTE	4	0	2	1	0	0	8	77
	SANTE PARAMEDICAL	5	1	7	0	1	2	4	63
METIERS DE LA SECURITE	30	9	14	7	9	8	7	4	
Formations à caractère transversal	COMMUNICATION	11	2	2	4	19	14	18	24
	DEVELOPPEMENT PERSONNEL GENERAL	9	1	0	2	11	9	25	13
	LANGUE	16	0	0	0	10	35	24	6
	LOGICIEL	13	2	0	1	9	19	17	28
	MANAGEMENT	19	4	0	5	11	20	10	17
	NORME	21	4	1	3	1	16	23	18
	PROCESS	13	6	5	2	1	11	22	37
	QUALITE	24	9	0	11	6	9	11	19
		27	4	0	23	4	6	4	18
Entre métier et habilitations	CACES-PERMISS	49	14	1	20	0	2	3	1
	ECOLOGIE	9	7	1	10	7	3	6	29
	HABILITATION	41	23	4	5	3	1	5	6
	HABILITATION ELECTRIQUE	33	40	6	3	3	2	4	6
Formations à la sécurité	EQUIPEMENT	43	16	5	6	0	22	0	3
	HYGIENE	33	4	10	3	4	11	14	6
	HYGIENE ET SECURITE	19	5	2	29	1	17	5	12
	SECURITE / POSTE DE TRAVAIL	32	3	3	7	2	9	13	9

des postes de travail	SECURITE INCENDIE	29	5	2	17	7	2	12	19
	SST	33	16	4	8	4	12	4	10
autres formations	AUTRE	24	15	3	6	5	9	10	15
	création entreprise	1	1	1	4	13	12	3	3
	MODE	20	2	0	7	13	1	17	12
	NSP	24	5	0	1	1	18	38	11
	PRODUIT	6	6	0	14	1	3	42	24
	SYNDICALE	33	12	1	7	6	15	8	16
	valeur entreprise	13	0	1	4	0	20	7	20
Domaines transverses	obligatoire ou réglementaire	35	14	5	11	3	7	8	8
	numérique	19	10	0	4	8	13	9	25
Ensemble		22	9	2	7	5	11	16	16

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'Éducation
et du ministère chargé de l'Emploi.*

DEPUIS 1971


Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

• 12 centres associés sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 **+ de 600 publications**
Accessibles librement