

Grands Dossiers N° 41 - déc 2015 - jan-fév 2016

De la formation au projet de vie

La formation pour tous ?

Maud Navarre

Selon l'enquête « Emploi » de 2010, 21 % des adultes de 25 à 64 ans ont suivi au moins une formation au cours des douze mois ayant précédé l'enquête, que ce soit dans un but professionnel ou personnel. L'accès à la formation tout au long de la vie est étroitement dépendant des caractéristiques de la personne, de son statut, et pour les salariés, des caractéristiques de leur entreprise.

Des inégalités d'accès

- **L'âge** est un premier facteur discriminant. Alors que huit jeunes sur dix (18-24 ans) se sont formés en 2012, l'Insee ne recense qu'un senior sur trois (55-64 ans). Or, les seniors ne sont pas épargnés par les problèmes de réinsertion ou de reconversion professionnelle. Ils connaissent moins souvent le chômage que les jeunes (4 % contre 9 %), mais ils y restent plus longtemps. 32 % des chômeurs de longue durée (au-delà d'un an) ont plus de 50 ans, et seulement 7 % moins de 25 ans.
- **Le statut** intervient aussi. Ceux qui ont déjà un emploi bénéficient plus souvent d'une formation (six actifs sur dix contre quatre chômeurs sur dix). Les non-salariés tels les indépendants se forment eux aussi moins souvent (33 % contre 51 % des salariés).
- **Le diplôme** : les cadres se forment presque deux fois plus que les ouvriers (68 % contre 37 %). En 2012, deux tiers des diplômés d'un niveau supérieur à bac + 2 ont eu accès à une formation, contre un quart des non-diplômés. C'est, note Claude Dubar, l'effet Matthieu : « *À ceux qui ont beaucoup, il sera beaucoup donné.* »
- **Le genre** : 55 % des hommes et 54 % des femmes se sont formés en 2012. Mais cette égalité de façade dissimule des divergences selon la catégorie socioprofessionnelle. Alors que chez les cadres et les professions intermédiaires la même proportion d'hommes et de femmes accède aux formations professionnelles, chez les ouvriers et les employés, la participation des femmes est nettement inférieure à celle des hommes.
- **Le type d'entreprise, la taille et le secteur d'activité.** 65 % des actifs des organisations de plus de 250 salariés se forment, mais seulement 34 % dans celles de moins de 10 employés. Les secteurs de la finance, des assurances, de l'information et de la communication recourent davantage à la formation continue. Ils regroupent des entreprises de grande taille et disposent de moyens adaptés, par exemple, un responsable des formations.

Cinq obstacles

La loi du 5 mars 2014, entrée en vigueur le 1er janvier 2015, entend mettre la formation continue au service des actifs les moins qualifiés pour réduire les inégalités. Le compte personnel de formation (CPF) doit favoriser l'accès à la qualification. Pourtant, la réforme ne répond pas à plusieurs obstacles évoqués par les salariés eux-mêmes tels le manque de temps, le coût ou les contraintes familiales, notent Jean-Marie Dubois et Christine Fournier du Céreq. À peine promulguée, la mesure fait débat tant il reste à faire pour rendre la formation continue accessible à tous.

L'étude du Céreq s'intéresse aux salariés insatisfaits par les dispositifs de formation continue. Ces derniers mentionnent cinq obstacles principaux.

La charge de travail. Elle est mentionnée par les salariés les plus qualifiés tels les cadres et les professions intermédiaires. Leurs responsabilités les empêcheraient de s'absenter, comme les salariés des petites entreprises qui seraient difficilement remplaçables.

Le coût de la formation. Il est évoqué par les plus jeunes, qui demandent davantage de formations longues, qualifiantes et donc plus onéreuses. Leur statut plus souvent précaire (CDD, chômage) et leur moindre niveau de qualification par rapport aux autres actifs accroissent le prix.

Le refus de l'employeur. 16 % des salariés considèrent être empêchés par leur employeur. Cette cause se répartit équitablement entre actifs.

La contrainte familiale. Elle est soulignée principalement par les femmes. Notamment les actives âgées de 30 à 39 ans, âge auquel les charges familiales sont les plus lourdes. Les employées le mentionnent aussi, dans la mesure où, contrairement aux femmes cadres et aux professions intermédiaires, elles n'ont pas toujours les moyens de recourir au personnel de maison pour le ménage ou la garde des enfants.

La non-maîtrise des prérequis. Bien que minoritairement mentionnée (4 %), elle est un obstacle réel à la formation. Les ouvriers et les non-diplômés sont les principaux concernés par le phénomène : un sur dix explique ne pas avoir pu accéder à un stage par manque de connaissances initiales.

POUR ALLER PLUS LOIN

- « **La formation des adultes** »

Sébastien Gossiaux et Patrick Pommier, Insee première, n° 1468, octobre 2013.

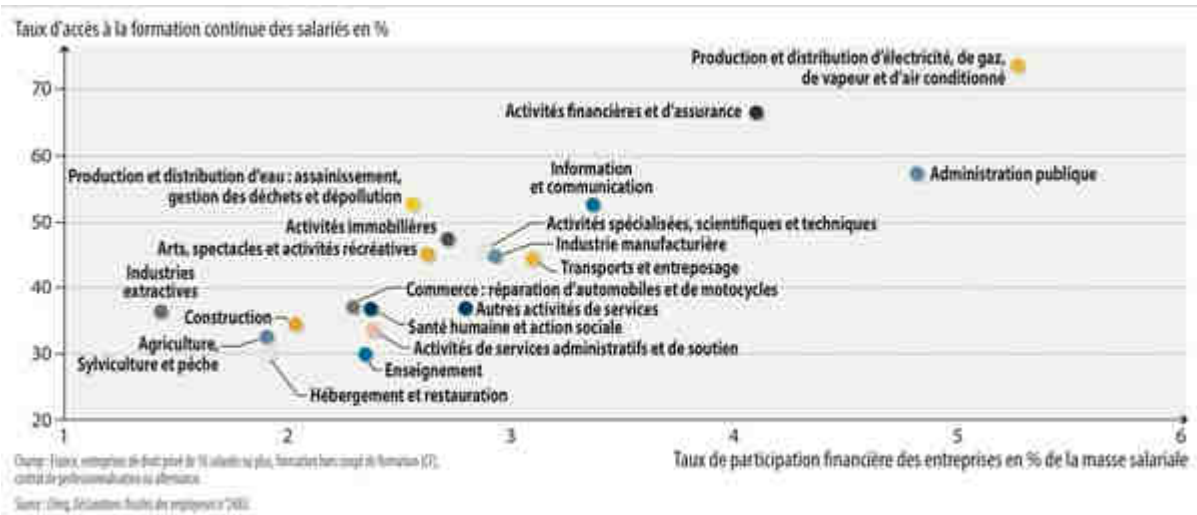
- « **Les freins à la formation vus par les salariés** »

Jean-Marie Dubois et Christine Fournier, Bref du Céreq, n° 323, octobre 2014.

- **La formation professionnelle continue**

Claude Dubar et Catherine Nasser, 6e éd., La Découverte, coll. « Repères », 2015.

Dans quelles professions se forme-t-on le plus ?



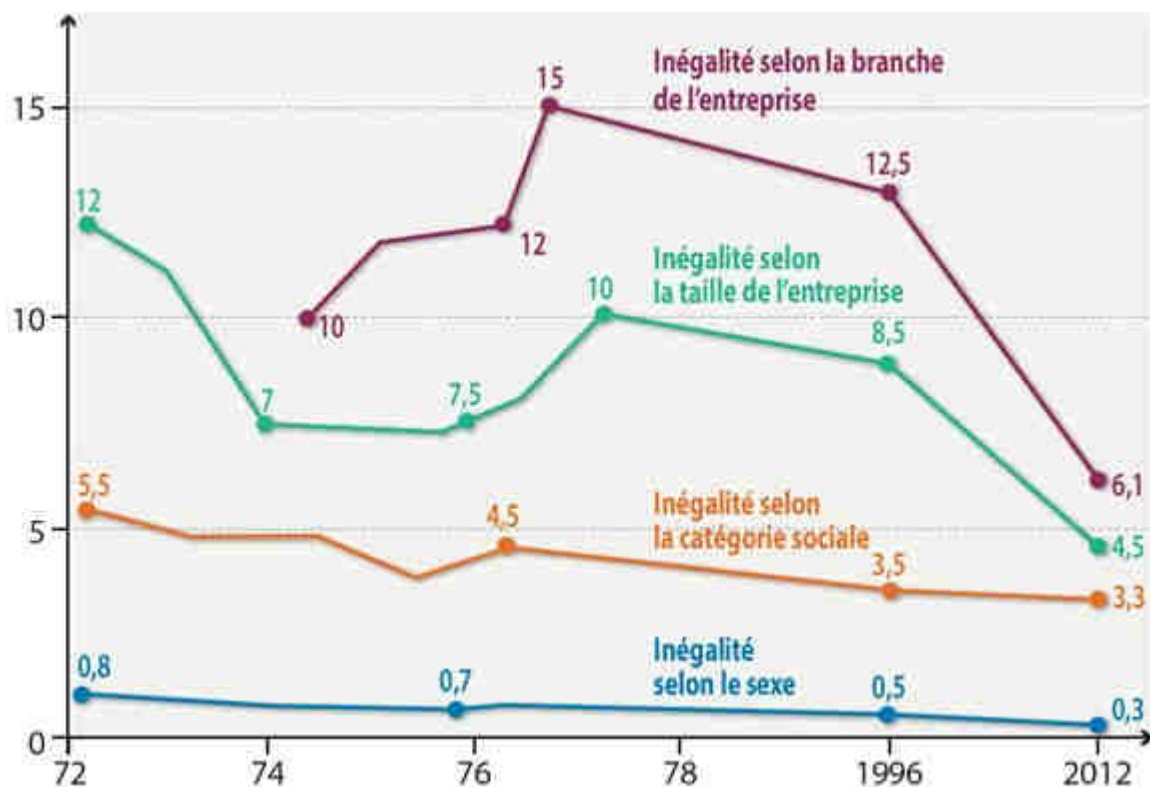
Des inégalités en baisse

Si elles persistent encore aujourd'hui, les inégalités de formation ont diminué en cinquante ans.

- Les inégalités selon la catégorie sociale et le sexe diminuent légèrement à partir des années 1980.
- Les inégalités selon la branche ou la taille de l'entreprise se maintiennent à un niveau élevé même si elles tendent à diminuer après les années 1970.

Ce sont surtout les grandes organisations qui ont accru leur place dans les dispositifs de formation. Ces dernières cumulent un fort taux d'ingénieurs, cadres et « experts ».

Un changement important concerne aussi l'évolution de la demande sociale de formation. Alors que, dans la période 1959-1971, la formation continue était synonyme de promotion sociale et concernait les salariés issus des couches moyennes ou des classes supérieures, elle est devenue, à partir du milieu des années 1970, de plus en plus liée aux difficultés de l'insertion professionnelle et aux exigences de reconversion et d'adaptation des emplois.



Évolution des indices d'inégalité des chances selon la catégorie sociale, le sexe, la taille de l'entreprise et la branche.

Source

• La formation professionnelle continue

Claude Dubar et Catherine Nasser, 6e éd., La Découverte, coll. « Repères », 2015.

Martine Fournier

Une motivation inégale

Tout le monde ne parvient pas à s'investir corps et âme dans un projet de formation. Plus l'on est diplômé, plus on a envie de se former et plus on est frustré dans le cas contraire. L'âge et l'expérience interviennent aussi. Selon les auteurs de l'étude du Céreq, « les bénéfices d'une formation s'apprécient à l'aune du nombre d'années de travail à venir. Le salarié, après un certain âge, peut se montrer peu enclin à engager un investissement qui s'annonce peu rentable. Il peut aussi penser que son expérience suffit à sa compétence (...). Enfin, il refrène parfois son souhait de formation, convaincu qu'à son âge elle lui sera refusée. » Toujours est-il que quel que soit l'âge, la motivation se révèle toujours être un ingrédient essentiel pour mener sa formation jusqu'au bout ! !

Source

• « Les freins à la formation vus par les salariés »

Jean-Marie Dubois et Christine Fournier, *Bref du Céreq*, n° 323, octobre 2014.

Martine Fournier