

Investir dans la formation continue

Hélène Michaudon, Division Conditions de vie des ménages, Insee

La formation continue est devenue chose courante : chaque année, 30% des salariés suivent une formation financée par leur employeur, et 4% se forment à titre individuel. Être diplômé augmente les chances d'accéder à une formation offerte par l'employeur, tout comme se situer en haut de la hiérarchie professionnelle ou ne pas avoir subi de période de chômage. Parmi les formations, l'informatique se taille la part du lion : l'adaptation aux nouvelles technologies est une priorité. La formation est un enjeu important pour les entreprises, mais aussi pour les salariés : les bénéficiaires de formations déclarent plus souvent que les autres être protégés du risque de perte d'emploi, et avoir des possibilités de promotion.

La formation professionnelle continue repose sur un important dispositif législatif mis en place par une loi de 1971. Selon cette loi, la formation doit répondre à trois grands objectifs, inscrits dans le Code du Travail : assurer l'efficacité économique, combattre l'exclusion et favoriser la promotion sociale,

❶ Taux d'accès à la formation financée par l'employeur

En %

	Sans diplôme	Avec diplôme
Cadres	n-s	44,7
Professions intermédiaires	35,1	41,6
Employés de type administratif	10,8	33,4
Employés du commerce et des services	8,2	19,6
Ouvriers qualifiés	12,7	18,6
Ouvriers non qualifiés	7,2	8,5
Ensemble des salariés	11,5	33,3

Champ : salariés.

Lecture : 7,2% des ouvriers non qualifiés n'ayant aucun diplôme ont déclaré avoir suivi une formation financée par leur employeur au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

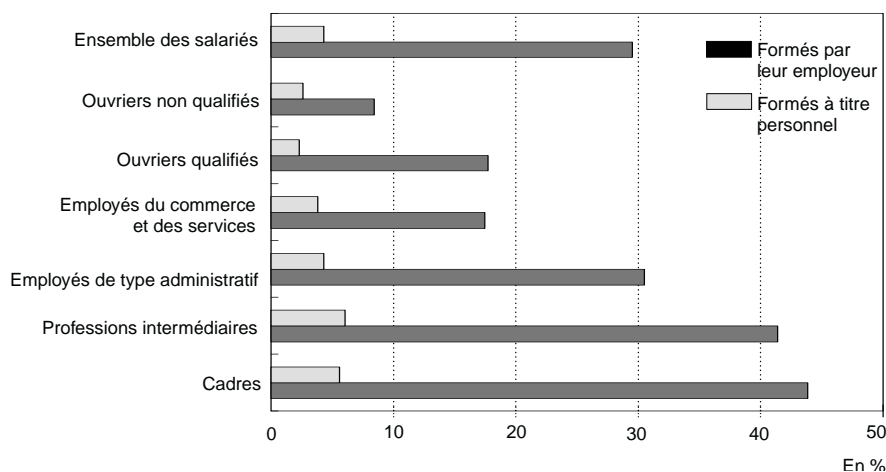
promouvoir le développement culturel. Les entreprises sont placées au centre du dispositif, et sont soumises à plusieurs obligations en matière de financement et d'organisation. En fait, leurs dépenses de formation continue excèdent largement leurs obligations légales, ce qui illustre l'importance de l'enjeu. En effet, grâce à la formation, les salariés s'adaptent aux changements technologiques et leur productivité augmente. La diversification croissante des trajectoires dans le monde du travail incite les personnes à se former tout au long de leur vie active.

La formation va aux formés

Globalement, ce sont les salariés les plus qualifiés qui bénéficient en priorité des formations financées par l'employeur. Près d'un cadre sur deux a suivi une formation de ce type au cours de l'année précédant l'enquête. Pour les ouvriers, et dans une moindre mesure les employés, les taux d'accès sont très inférieurs (graphique 1). De surcroît, quelle que soit leur classification professionnelle, les non-diplômés sont systématiquement moins souvent formés que les autres (tableau 1). La formation financée par l'entreprise apparaît plus comme un complément que comme un substitut à la formation initiale : les jeunes qui ont le moins bien réussi dans le système éducatif, loin de bénéficier d'une deuxième chance, restent défavorisés dans l'accès à la formation professionnelle. En revanche, les salariés qui bénéficient initialement d'un capital formation élevé sont jugés plus à même de tirer parti de l'investissement consenti. Ils sont aussi sans doute plus sensibilisés à la nécessité d'accumuler des connaissances complémentaires tout au long de leur vie professionnelle. Reconnaissance au sein de l'entreprise et initiative personnelle se cumulent pour expliquer les inégalités d'accès. Les salariés qui se voient offrir un large éventail de formations sur leur lieu de travail sont moins incités à se former individuellement : plus de la moitié des cadres de la Fonction Publique ont été formés par leur employeur pendant l'année, mais pratiquement aucun n'a suivi de formation autofinancée. Quant à ceux qui ne bénéficient que d'un faible investissement en formation de la part de leur employeur, ils ne compensent pas par un effort

INSEE
PREMIERE

① Taux d'accès à la formation



Champ : salariés.

Lecture : 8,4% des ouvriers non qualifiés ont déclaré avoir suivi une formation financée par leur employeur au cours des 12 mois précédant l'enquête ; sur la même période, 2,6% d'entre eux ont déclaré avoir suivi une formation à titre personnel.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

② Facteurs explicatifs de l'accès à la formation financée par l'entreprise

		Probabilité de référence : 25,0%
		Écart à la référence en %
Diplôme	non diplômé	-11,9
	diplômé	réf.
Type d'entreprise	public	+12,6
	privé moins de 50 salariés	réf.
	privé 50 salariés et plus	+13,3
Catégorie professionnelle	cadre	+10,4
	profession intermédiaire	+9,4
	employé	réf.
	ouvrier	-11,1
Trajectoire professionnelle	carrière continue	réf.
	passage(s) par le chômage et/ou l'inactivité	-5,8

Champ : salariés.

Les probabilités sont significativement différentes de la référence au seuil de 1%.

Lecture : les cadres ont, toutes choses égales par ailleurs, une plus grande chance d'avoir été formés au cours des douze derniers mois que les employés, pris ici comme situation de référence.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

individuel accru. En pratique, la formation financée à titre individuel concerne essentiellement les indépendants : un peu plus du tiers des personnes exerçant une profession libérale, un chef d'entreprise et un artisan sur dix se sont formés pendant l'année précédant l'enquête. Il faut préciser que par définition, les indépendants n'ont pas d'autre choix que de se former à titre individuel.

L'offre de formation augmente avec la taille de l'entreprise

Depuis 1971, les entreprises doivent consacrer une fraction de leur masse salariale à la formation, soit en organisant directement leurs propres actions

de formation, soit en effectuant des versements à des organismes prestataires de formation. En 1991, cette obligation a été étendue aux entreprises de moins de dix salariés. L'investissement consenti par les plus grandes entreprises dépasse largement le seuil fixé par la loi : leur stratégie de formation ne changerait probablement pas en l'absence d'obligation légale. En revanche, les plus petites ne vont pas au-delà du seuil imposé. Ces disparités se retrouvent au niveau des taux d'accès. Les plus fréquemment formés sont les salariés du secteur public. Quant à leurs homologues du secteur privé, ils ont des taux d'accès comparables à ceux du public dans les grandes entreprises, mais nettement plus faibles

dans les plus petites unités. Les caractéristiques de l'entreprise priment sur celles de l'individu (tableau 2). Par exemple, un employé du secteur public a plus de chance d'être formé par son employeur qu'un cadre travaillant dans une PME.

Informatique-bureautique : une formation sur quatre

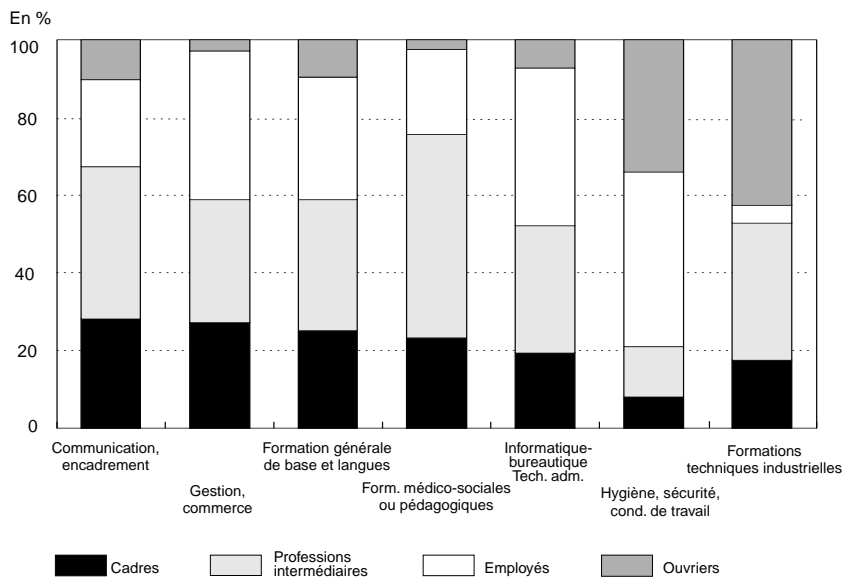
Un quart des formations suivies à l'initiative de l'employeur portent sur l'informatique, la bureautique, le traitement de texte et les techniques administratives (rédaction de documents administratifs, gestion des payes ou des congés...). Ce sont pour la plupart des formations courtes, suivies par des employés exerçant des fonctions administratives, des professions intermédiaires et des cadres. Les salariés qui les suivent le plus fréquemment sont ceux qui ont le plus d'ancienneté dans leur entreprise ; les nouveaux arrivants maîtrisent mieux les outils informatiques. Il n'est pas surprenant que la formation à l'informatique et le travail sur ordinateur aillent de pair : seul un formé à l'informatique sur dix n'utilise jamais d'ordinateur, alors que c'est le cas d'un non-formé sur deux.

Les formations en langues sont majoritairement suivies par des cadres et des professions intermédiaires. Il en est de même, dans une moindre mesure, des formations commerciales et des formations dans le domaine de la communication et de l'encadrement. Les ouvriers, quant à eux, suivent davantage les formations techniques industrielles et celles concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (graphique 2).

Les formations financées par l'entreprise sont très souvent courtes et obligatoires

La moitié des formations offertes par l'entreprise sont obligatoires et près des trois quarts durent au maximum une semaine. Les formations longues sont plus rares : une formation sur dix s'étend sur un laps de temps supérieur à six mois ; mais elles sont moins souvent obligatoires que les courtes. Ces deux types de formation répondent à des objectifs différents : les plus courtes visent l'adaptation rapide à une évolution du poste de travail, alors que

② Contenu des formations suivies par catégorie socioprofessionnelle

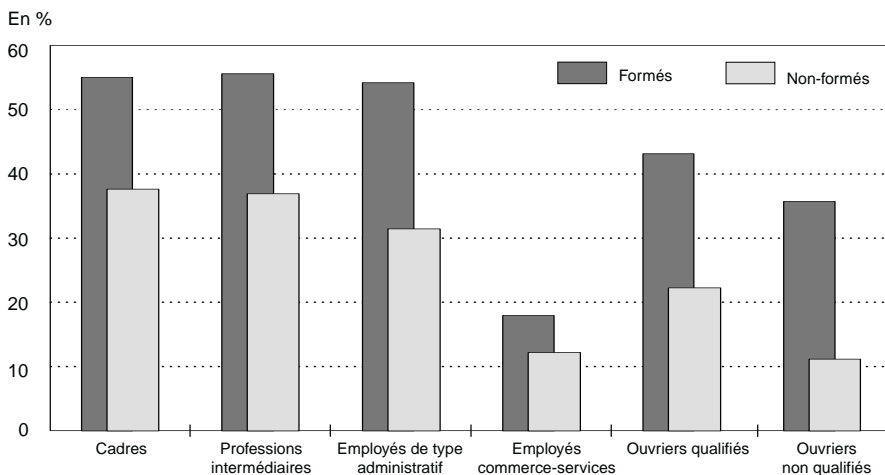


Champ : salariés formés par leur employeur.

Lecture : 25% des formations générales de base ou de langues ont été suivies par des cadres.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

③ Possibilités de promotion des formés et des non-formés



Champ : salariés.

Lecture : 55% des cadres formés au cours des 12 derniers mois pensent avoir des possibilités de promotion ; c'est le cas de 38% des cadres qui n'ont pas été formés.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

les plus longues ont un horizon plus lointain et réclament une forte motivation de la part du salarié.

Les formations suivies à titre individuel sont souvent plus longues que celles financées par l'employeur : un tiers des personnes qui optent pour ce type de formation y consacrent plus de six mois. L'investissement en temps consenti dans ce cadre est donc loin d'être négligeable. Il est probable qu'il s'accompagne aussi d'un investissement financier : les personnes gagnant

plus de 30 000 francs par mois sont quatre fois plus nombreuses que les autres à s'être formées à titre personnel.

Il semble donc que les différents acteurs se partagent les objectifs définis par la loi : à l'entreprise de garantir l'efficacité économique en donnant la priorité à l'adaptation au poste de travail, aux individus d'assurer leur promotion personnelle et leur développement culturel. Le fait que le degré d'obligation varie également selon le

thème de la formation vient corroborer cette hypothèse : les formations de base, de langues, et les formations médico-sociales ou pédagogiques sont pour plus des deux tiers librement choisies ; à l'inverse, les formations plus immédiatement opérationnelles sont imposées une fois sur deux : formations en gestion-commerce, formations aux techniques industrielles ou portant sur les conditions de travail.

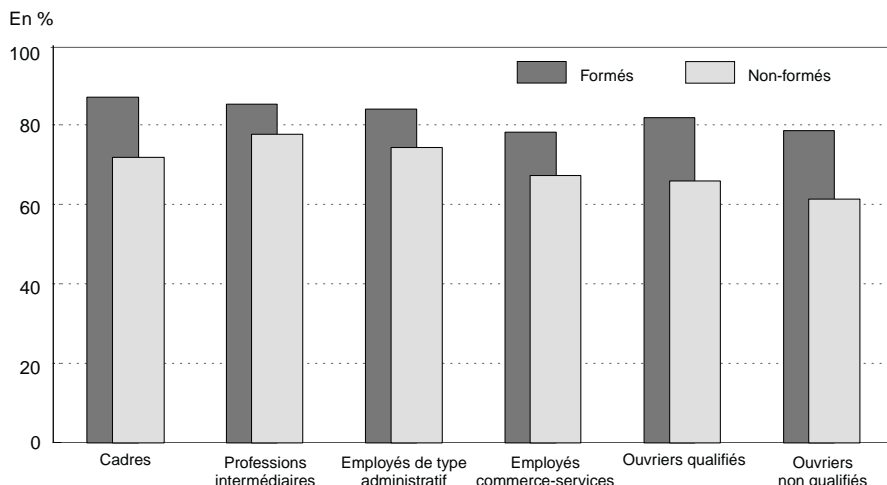
Parmi les salariés peu diplômés, les mieux rémunérés sont aussi les plus souvent formés

Le rendement pour les salariés des formations dispensées à l'initiative de l'employeur peut être évalué de différentes façons. Tout d'abord, une formation peut entraîner une augmentation de salaire. Pour mesurer cet impact, il faudrait connaître les rémunérations avant et après formation, informations qui ne figurent pas dans la source utilisée ici. Tout au plus constate-t-on que parmi les salariés les moins diplômés, ceux qui ont, à expérience égale, les plus hauts salaires ont été plus souvent formés l'année précédant l'enquête que les autres. Deux phénomènes complémentaires peuvent expliquer ce résultat : d'une part, l'entreprise choisit de former les salariés qu'elle juge les meilleurs et qui se trouvent être aussi les mieux payés ; d'autre part, à l'issue d'une formation, le salarié est plus productif et obtient une augmentation de salaire. Il n'est pas possible, compte tenu des données disponibles, d'apprécier le pouvoir explicatif respectif de ces deux phénomènes.

Formation, possibilités de promotion et risque réduit de perte d'emploi vont souvent de pair

A la suite d'une formation, les salariés peuvent bénéficier, en dehors d'une augmentation de salaire, d'une promotion ou être mieux préservés du risque de chômage. Les salariés jugeant avoir des possibilités de promotion dans leur entreprise sont effectivement ceux qui ont été le plus fréquemment formés (graphique 3), mais toute interprétation en termes de causalité est là encore impossible : on ne sait pas si les possibilités de promotion sont réservées prioritairement aux formés, ou si

④ Absence de risque de perte d'emploi des formés et des non-formés



Champ : salariés.

Lecture : 87% des cadres formés pendant l'année écoulée jugent qu'ils ne risquent pas de perdre leur emploi au cours des prochains mois ; c'est le cas de 72% des cadres qui n'ont pas été formés.

Source : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-97-98, Insee

d'autres caractéristiques des salariés non prises en compte dans l'enquête déterminent à la fois accès à la formation et chances de promotion. Si, pour être promu, le salarié doit acquérir de nouvelles compétences ou réussir un concours, la formation est un passage obligé. Selon l'enquête, 39% des salariés déclarant avoir des possibilités de promotion pensent qu'elles dépendent du suivi d'une formation. Plus de la moitié d'entre eux appartiennent au secteur public, en particulier à cause des préparations aux concours administratifs. Les salariés formés sont aussi ceux qui ont le plus fréquemment changé de fonctions depuis leur entrée dans leur entreprise actuelle.

Entre formation et stabilité de l'emploi, le lien est double. D'une part, les salariés du secteur privé qui ont suivi une formation au cours des douze mois

précédant l'enquête jugent moins souvent être exposés au risque de perte d'emploi que ceux qui n'ont pas été formés (graphique 4). D'autre part, le fait d'avoir vécu des périodes de chômage ou d'inactivité constitue un handicap à l'accès à la formation. Un salarié sur dix a vécu au moins une période de chômage supérieure ou égale à six mois au cours des cinq années précédant l'enquête. Les salariés dans ce cas ont été moins fréquemment formés par leur employeur au cours de l'année précédant l'enquête que ceux qui ont bénéficié de carrières continues. L'investissement réalisé par l'employeur n'est rentable pour lui que si la personne formée met au service de son entreprise les compétences acquises. La formation pourrait donc à la fois être destinée aux salariés les plus stables et constituer une protection contre le risque de chômage.

Pour comprendre ces résultats

Le dispositif d'enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCV) permet, depuis janvier 1996, d'étudier annuellement l'évolution d'indicateurs sociaux harmonisés dans l'ensemble de l'Union européenne. L'ensemble des indicateurs est divisé en trois groupes, chacun faisant l'objet d'une enquête annuelle en janvier, en mai ou en octobre. Ces enquêtes sont menées auprès d'un échantillon de 8 000 ménages. L'enquête d'octobre, intitulée « Participation et contacts sociaux », traite de questions relatives à l'emploi et à la formation. Sur ce dernier thème, les personnes interrogées titulaires d'un emploi ont répondu à deux questions libellées en ces termes :

- depuis 12 mois, avez-vous reçu un complément de formation ou suivi un stage financé par votre employeur ?

- depuis 12 mois, avez-vous suivi une formation à but professionnel, à titre personnel, qui ne soit pas financée par votre employeur ?

Dans cette étude, les résultats des enquêtes d'octobre 1996, 1997 et 1998 ont été cumulés, afin d'obtenir un échantillon de taille plus importante.

Pour en savoir plus

« Les entreprises, les salariés et la formation continue », D. Goux et E. Maurin, Economie et Statistique, n°306, 1997-6, Insee.

« Apprendre sa vie durant : la formation continue dans les entreprises », R. Kerr, Insee Première, n°512, février 1997.

« Adéquation entre formation et emploi : ce qu'en pensent les salariés », M. Bodier et E. Crenner, Insee Première, n°525, juin 1997.

A RETOURNER A : INSEE-CNGP, B.P. 2718, 80027 AMIENS CEDEX 01

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2000

1 an, 60 numéros = 530 F (France)
80,80 €

663 F (Europe)
101,07 €

827 F (Reste du monde)
126,08 €

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

_____ Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Francs par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ F.

Date : _____ Signature _____

Direction Générale :

18, Bd Adolphe-Pinard

75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Paul Champsaur

Rédacteur en chef :

D. Teman

Rédacteurs : J-W Angel,

C. Dulon, A.C. Morin,

S. Tagnani

Maquette : L. Jean

Code Sage IP00697

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 2000