

---

# Dossier

---



## Avertissement

Les données sont arrondies au plus près de leurs valeurs réelles. La somme des données arrondies peut ainsi légèrement différer du total arrondi. En particulier, en cas d'une ventilation complète de la population, la somme des sous-catégories peut légèrement différer de 100 %.

Les indicateurs sur l'éducation issus de l'enquête Emploi ont été affectés par des changements dans le questionnaire et de champ introduits à partir de 2013 et dont les effets se sont progressivement diffusés. Sauf mention contraire, les séries n'ont pas été rétropolées pour tenir compte de ces ruptures de série.

Sauf mention contraire, les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat. Elles peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Sur le site Internet [www.insee.fr](http://www.insee.fr), les données des fiches présentées dans cet ouvrage sont rassemblées sous l'intitulé « Bilan Formation-Emploi ». Elles sont actualisées chaque année. Sur le site d'Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>), les chiffres essentiels pour les comparaisons internationales sont actualisés régulièrement.

## Signes conventionnels utilisés

- ... Résultat non disponible
- /// Absence de résultat due à la nature des choses
- e Estimation
- p Résultat provisoire
- n.s. Résultat non significatif
- € Euro
- M Million
- Md Milliard
- Réf. Référence

## Se former tout au long de la vie, quel rôle du parcours professionnel ?

Danièle Guillemot, Ekaterina Melnik-Olive\*

**Fin 2013, trois salariés sur dix du secteur privé ayant fini leurs études depuis au moins cinq ans déclarent n'avoir suivi aucune formation à visée professionnelle depuis la fin de leur scolarité initiale. Principalement ouvriers et employés, peu diplômés, ils ont plus que les autres un parcours professionnel marqué par une longue interruption de travail ou un épisode de temps partiel, et sont moins nombreux à avoir changé de métier.**

**Quand les salariés ont bénéficié d'une formation, c'est très majoritairement dans le cadre de l'entreprise. Pour les plus éloignés de l'emploi stable et à plein temps dans leur parcours professionnel, l'accès à une formation dans l'entreprise est plus faible mais ils ont pu bénéficier d'une prise en charge dans le cadre du chômage, sans que cette formation ne compense toujours la moindre chance d'être formé au travail. Cependant, lorsqu'ils ont connu un plan social, événement souvent accompagné d'actions de formation, les salariés ont une probabilité plus élevée d'avoir été formés dans ces deux cadres. Certains encore ont eu une démarche plus personnelle de formation, congés dédiés ou cours du soir.**

**Quel que soit le cas de figure, les personnes qui déclarent n'avoir jamais suivi de formations dans le passé ont moins de chance d'en suivre une par la suite : les formations – et à l'inverse l'absence de formation – tendent à se cumuler chez les mêmes individus. Pour autant, ces « non-formés » expriment majoritairement le souhait de suivre une formation dans les prochaines années.**

Selon les sources fiscales relatives à la participation des employeurs au développement de la formation continue<sup>1</sup>, environ quatre salariés sur dix (43 % en 2014) travaillant dans des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand ont accédé à une formation dans le cadre de leur travail, proportion nettement plus élevée qu'il y a quarante ans (17 % en 1974). Mais sur la même période, la durée annuelle moyenne de la formation a fortement diminué, passant de 62 heures à 27 heures. Malgré ces évolutions, les caractéristiques des salariés qui accèdent aux formations ont peu varié. Ainsi, le taux d'accès des cadres ou des titulaires d'un diplôme du supérieur est le double environ de celui des ouvriers ou des non-diplômés. Les inégalités d'accès à la formation continue sont bien documentées depuis de nombreuses années [Laulhé, 1990 ; Lambert *et al.*, 2002 ; Gossiaux et Pommier, 2013] et ne se limitent pas aux catégories socioprofessionnelles ou aux diplômés : ce sont aussi toujours les salariés d'âges intermédiaires et ceux des grandes entreprises qui se forment le plus. Cependant, les différences selon le genre, importantes encore au début des années 1980, se sont estompées une décennie plus tard [Laulhé, 1990 ; Fournier, 2001].

Facteur important d'inégalité, le niveau de diplôme est le plus souvent acquis en début de vie active, mais il peut aussi évoluer par la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). D'autres facteurs, comme l'âge ou la situation familiale, correspondent à

\* Danièle Guillemot, Ekaterina Melnik-Olive, Céreq.

1. Déclaration fiscale des employeurs n° 2483.

une période dans le cycle de vie des individus. La situation conjoncturelle du marché du travail, les caractéristiques de l'entreprise employeuse et de sa politique de formation jouent aussi fortement sur les chances d'accès des salariés à la formation. Or, les parcours des salariés sont plus ou moins marqués par des changements de statut, de métier, d'entreprise. Et les changements eux-mêmes peuvent être une occasion de se former – ou au contraire en diminuer les chances.

## Examiner les inégalités d'accès à la formation au regard des parcours professionnels

Alors que la littérature analyse le plus souvent les inégalités d'accès à la formation professionnelle sur une année de référence, cet article propose un examen des inégalités d'accès à la formation professionnelle sur l'ensemble du parcours professionnel. Qui sont les personnes qui n'ont pas suivi de formation depuis leur entrée dans la vie active ? Quel a été leur parcours ? Les inégalités concernent d'abord les formations suivies dans le cadre du travail, largement dominantes en France. Mais les salariés d'aujourd'hui ont également pu suivre des formations à visée professionnelle dans le cadre du chômage, d'un congé formation ou en cours du soir. Ces dispositifs ont-ils permis de compenser le faible accès de certains publics à la formation dans le cadre de l'entreprise ? Et si la formation est réellement le moyen central de sécurisation des parcours professionnels et de progression professionnelle<sup>2</sup>, les salariés qui n'en ont pas bénéficié depuis la sortie de leurs études initiales se sentent-ils pour autant particulièrement menacés dans leur emploi, manquent-ils de perspectives de promotion ?

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) permet de suivre, à terme sur cinq années, les parcours des personnes salariées en décembre 2013 dans les entreprises du secteur privé (*encadré 1*). La première vague de l'enquête auprès des salariés, réalisée à l'été 2015, permet d'ores et déjà d'appréhender le parcours professionnel et les formations à but professionnel suivies entre janvier 2014 et l'été 2015, mais retrace aussi certains aspects de ces parcours et formations depuis la fin de la scolarité initiale. Sans prétendre saisir la complexité des parcours, et en gardant à l'esprit les limites dues notamment aux biais de mémoire (*encadré 2*), les réponses à ces questions rétrospectives éclairent sur les éléments clés des trajectoires professionnelles. L'étude a été restreinte aux personnes sorties de formation initiale depuis au moins cinq ans en décembre 2013, car lors des premières années d'entrée sur le marché du travail, l'accès à la formation continue est encore limité. Selon l'enquête Defis, la part des jeunes salariés sortis depuis un an des études initiales et déclarant avoir suivi par la suite au moins une formation à but professionnel est ainsi de 35 %. Elle progresse ensuite rapidement : la proportion atteint 60 % cinq ans après la formation initiale, 70 % après quinze ans d'ancienneté et plafonne à 75 % après trente ans de présence sur le marché du travail.

## L'absence de formation depuis la sortie d'études initiales caractérise d'abord les moins diplômés

Sur le champ de l'enquête Defis restreint aux salariés présents sur le marché du travail depuis au moins cinq ans, 70 % de ces salariés déclarent avoir suivi au moins une formation professionnelle entre la fin de leurs études initiales et fin 2013. Près de neuf formés sur dix ont suivi des formations organisées dans le cadre du travail (89 %), 18 % déclarent en avoir suivi

---

2. La possibilité pour toute personne d'accéder, grâce à la formation, à un premier niveau de qualification et de progresser au cours de sa vie professionnelle est au centre des objectifs affichés dans la loi du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », qui, notamment, a mis en place le compte personnel de formation (CPF).

dans le cadre du chômage, 9 % lors d'un congé formation et 12 % avec des cours du soir – ces formations pouvant se cumuler dans le temps.

À l'inverse, 30 % de ces salariés déclarent n'avoir suivi aucune formation à visée professionnelle entre la fin de leur formation initiale et fin 2013<sup>3</sup> : c'est le cas de la moitié des personnes

Encadré 1

### Defis, un dispositif d'enquêtes couplées Employeur-Salarié

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) a été initié par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), et conçu par le Céreq.

Ce dispositif observe les parcours professionnels et les formations suivies par une cohorte de salariés fin 2013, et les met en relation avec les pratiques de leurs entreprises initiales. Il a été conduit en deux temps :

- le volet Entreprises où 4 500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) à partir de 3 salariés ont été interrogées en 2015. Dans l'étude présentée ici, le champ des entreprises est restreint à celles de 10 salariés ou plus.

- le volet Salariés est constitué d'un panel de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes du volet Entreprises, qui ont également été interrogés en 2015. Un suivi annuel est prévu pour une durée de 5 ans (de 2015 à 2019).

L'analyse présentée ici s'appuie sur les données de la première vague de l'enquête conduite en 2015 et concerne les personnes sorties de la formation initiale depuis au moins 5 ans.

#### Les variables de Defis retraçant la formation passée selon le cadre et le parcours passé

On distingue le suivi de formations professionnelles depuis la fin des études selon le cadre dans lequel ces formations se sont déroulées. Les questions posées sont les suivantes (entre parenthèses figurent les proportions de réponses positives pour chaque situation) :

« Depuis la fin de vos études jusqu'à janvier 2014, avez-vous suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle... »

- dans le cadre du travail (63 %),
- dans le cadre du chômage (13 %),
- dans le cadre d'un congé formation (y compris le CIF) ou d'une reprise d'étude (6 %),
- dans un autre cadre (stage pendant les congés, cours du soir) (9 %) ? »

Les parcours professionnels passés sont approchés par les questions suivantes :

« Depuis la fin de vos études jusqu'à votre entrée dans l'entreprise (nom de l'entreprise), vous est-il arrivé... »

- de travailler à votre compte (8 %),
- de travailler comme intérimaire (37 %),
- de travailler avec un CDD ou un contrat aidé (44 %),
- de travailler à temps partiel (20 %) ? »

« Depuis la fin de vos études jusqu'à votre entrée dans l'entreprise (nom de l'entreprise), avez-vous connu... »

- un plan social (14 %),
- une démission (38 %),
- une rupture de contrat, un licenciement (29 %) ? »

« Exercez-vous le même métier depuis la fin de vos études (40 %) ? »

« Depuis la fin de vos études jusqu'à votre entrée dans l'entreprise (nom de l'entreprise), avez-vous vécu les situations suivantes :

- une (ou plusieurs) périodes d'emploi d'un an ou plus (68 %),
- une (ou plusieurs) périodes d'emploi court (de moins d'un an) (47 %),
- une (ou plusieurs) périodes de chômage d'un an ou plus (23 %) ? »

« Avez-vous eu des problèmes de santé qui vous ont conduit à arrêter de travailler pendant un an ou plus (6 %) ? »

« Avez-vous passé un an ou plus sans travailler pour vous occuper de votre foyer ou reprendre des études (11 %) ? »

3. Proportion proche de celle issue de l'enquête Formation continue de 2000, sur un champ plus large des adultes : 32 % selon Aucouturier [2001].

sans diplôme, contre un titulaire sur cinq d'un diplôme du supérieur, et de 41 % des ouvriers, contre seulement 15 % des cadres (*figure 1*).

La proportion de salariés n'ayant suivi aucune formation continue diminue avec l'âge. Par ailleurs, les salariés restés sans formation ont une ancienneté plus faible dans l'entreprise dans laquelle ils se trouvent fin 2013, ce qui suggère un parcours professionnel plus discontinu. Enfin, les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les salariés n'ayant suivi aucune formation, trace d'une inégalité d'accès à la formation importante dans le passé, inégalité qui s'est estompée dans les années 1990.

Encadré 2

### Comment les personnes interrogées perçoivent-elles les conséquences des formations ?

La catégorie « formation » étudiée dans ce dossier renvoie à la déclaration des salariés interrogés dans l'enquête Defis. C'est donc une approche subjective, fondée sur la perception des personnes, faisant appel tant à leur mémoire qu'à leur conception de ce qu'est une formation à visée professionnelle.

Les quantités et qualités des formations suivies dans le passé ne sont pas connues, et on peut supposer qu'elles sont variées. Cependant, la mémoire des personnes interrogées a probablement sélectionné celles qui les ont le plus marquées, en raison de l'engagement personnel dans ces formations, de leurs durées et de leurs conséquences<sup>1</sup>.

Les personnes ayant déclaré avoir suivi une formation entre la fin des études initiales et 2013 estiment majoritairement qu'elle a eu un impact sur leur évolution professionnelle ou sur le fait de trouver un emploi (*figure*). Les objectifs et les impacts diffèrent selon le cadre : la formation au travail, visant surtout un objectif d'efficacité dans le travail, d'accompagnement du changement ou de prise de responsabilités, a eu, selon les personnes interrogées, un impact sur leur évolution professionnelle (60 %). En revanche, les formations durant le chômage visent logiquement à trouver un emploi et les personnes concernées déclarent en effet majoritairement y être parvenues (57 %).

### Impact et objectif des formations passées selon le cadre

en %

	Formation entre la fin de la formation initiale et décembre 2013			
	Dans le cadre du travail	Dans le cadre du chômage	Dans le cadre d'un congé formation	Dans le cadre de cours de soir
<b>Impact de la (ou d'une des) formation(s)</b>				
A eu un impact sur l'évolution professionnelle	60	57	63	59
A permis de trouver un emploi	30	57	48	40
<b>Objectif de la (ou d'une des) formation(s)</b>				
Être plus efficace dans le travail	86	71	76	81
Accompagner un changement	62	67	72	67
Prendre davantage de responsabilités	57	50	55	64
Changer de métier ou de profession	30	58	60	51
Trouver un emploi ou créer une entreprise	19	61	43	40
Obtenir une habilitation réglementaire	36	27	31	32
Obtenir un diplôme ou une certification	40	59	74	65
Éviter de perdre un emploi	14	15	14	16

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.

Lecture : 57 % des salariés ayant suivi au moins une formation dans le cadre du chômage entre la fin de la formation initiale et décembre 2013 considèrent que la ou l'une des formations leur a permis de trouver un emploi.

Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

1. Voir l'éclairage « Accès à la formation : les concepts changent, les constats demeurent » dans cet ouvrage.

## 1. Caractéristiques individuelles des personnes ayant déclaré n'avoir suivi aucune formation dans le passé

en %

	Non-formés : n'ont suivi aucune formation à visée professionnelle entre la fin de la formation initiale et décembre 2013	Structure de la population	
		Ensemble	Population des non-formés
<b>Sexe</b>			
Femmes	33	37	41
Hommes	28	63	59
<b>Âge</b>			
Moins de 30 ans	37	11	13
De 30 à 49 ans	30	62	63
50 ans ou plus	26	27	24
<b>Diplôme</b>			
Diplômés du supérieur	21	38	26
Baccalauréat	26	19	16
CAP-BEP	35	29	34
Aucun diplôme, brevet des collèges	51	14	24
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadre	15	23	12
Profession intermédiaire	23	24	18
Employé	37	21	26
Ouvrier	41	32	44
<b>Ensemble</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Ancienneté moyenne sur le marché du travail (en années)	///	22	22
Ancienneté moyenne dans l'entreprise de fin 2013 (en années)	///	11	10

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.  
Lecture : 33 % des femmes et 28 % des hommes déclarent n'avoir suivi aucune formation à visée professionnelle entre la fin de la formation initiale et décembre 2013. Les femmes représentent 41 % de la population des non-formés dans le passé, alors qu'elles constituent 37 % de l'ensemble de la population.  
Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

## Les parcours et événements professionnels jouent aussi sur l'accès à la formation professionnelle

La proportion de salariés qui déclarent n'avoir bénéficié d'aucune formation professionnelle continue diffère selon les situations rencontrées dans leur parcours (figure 2) : elle est seulement de 23 % pour ceux ayant connu un plan social, souvent accompagné d'une formation de reconversion ; elle atteint 35 % pour ceux qui ont arrêté de travailler au moins un an pour raison de santé, de même que pour ceux qui ont travaillé à temps partiel. En outre, des événements comme la démission ou le changement de métier paraissent positivement corrélés à l'accès à la formation. Globalement, les salariés n'ayant pas suivi de formation professionnelle depuis la fin de leur scolarité ont aussi connu relativement moins que les autres des périodes longues d'emploi.

Mais ce sont souvent les mêmes salariés qui ont connu par exemple un arrêt de travail d'au moins un an et du temps partiel – et dans ce cas, il s'agit plus souvent de femmes. Un modèle « toutes choses égales par ailleurs » permet de mettre en évidence les principaux facteurs, caractéristiques socio-démographiques ou éléments de parcours, liés au fait d'avoir suivi une formation après la fin de la formation initiale (figure 3). Être peu diplômé, ouvrier, de nationalité non européenne, mais aussi être une femme, diminue les chances d'avoir été formé dans le passé. Certains éléments du parcours jouent aussi : avoir passé moins d'un quart de temps dans la même entreprise entre la sortie de formation initiale et fin 2013, avoir travaillé à temps partiel, n'avoir connu qu'un seul métier diminuent les chances d'avoir été formé, tandis qu'un passé d'intérimaire ou de CDD, le fait d'avoir démissionné ou connu un plan social les augmentent.

## 2. Éléments de parcours professionnel des personnes ayant déclaré n'avoir suivi aucune formation dans le passé

	Non-formés : n'ont suivi aucune formation à visée professionnelle entre la fin de la formation initiale et décembre 2013	Structure de la population	
		Ensemble	Population des non-formés
<b>Situations vécues depuis la fin des études et l'entrée en entreprise</b>			
Emploi supérieur à 1 an	28	68	63
Chômage supérieur à 1 an	30	23	23
Arrêt de travail pour raison de santé supérieur à 1 an	35	6	7
Autre arrêt de travail supérieur à 1 an	31	11	12
Travail à son compte	29	8	7
Intérim	28	37	34
CDD ou emploi aidé	28	44	42
Travail à temps partiel	35	20	23
Plan social	23	14	11
Démission	25	38	31
Licenciement	30	29	30
Changement de métier	27	60	55
<b>Ensemble</b>	<b>30</b>	<b>///</b>	<b>///</b>

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.  
Lecture : 30 % des salariés ayant connu dans le passé des périodes de chômage long (supérieur à 1 an) déclarent n'avoir suivi aucune formation à visée professionnelle entre la fin de la formation initiale et décembre 2013. Ces mêmes salariés représentent 23 % de la population des non-formés et 23 % de l'ensemble de la population étudiée.

Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

## Aux marges de l'emploi à temps plein, des accès plus fréquents aux formations hors travail

Le fait que les chances d'accéder à la formation augmentent pour certains parcours comportant des périodes d'emploi peu stables interroge. Si la démission peut être le signe d'une mobilité choisie et accompagnée de formations au même titre que le changement de métier, au contraire l'intérim ou le CDD signalent une mobilité le plus souvent contrainte, *a priori* peu favorable à l'accès à la formation en entreprise. De fait, avoir démissionné dans le passé augmente les chances d'avoir suivi une formation au travail, alors qu'avoir eu un parcours marqué par l'intérim ou un licenciement augmente les chances d'avoir suivi une formation dans le cadre du chômage (*figure 3*).

Plus généralement, les facteurs qui influencent la probabilité d'avoir été formé dans le passé diffèrent selon le cadre de la formation. L'importance du diplôme dans l'accès à la formation professionnelle continue dans le cadre du travail est confirmée. Les cours du soir ont également davantage été mobilisés par les diplômés du supérieur, mais l'effet du diplôme semble s'estomper pour les formations suivies dans le cadre du chômage et des congés formation<sup>4</sup>. De même, la catégorie sociale, marqueur de position dans l'entreprise, joue sur l'accès passé aux formations au travail et en cours du soir, mais pas sur les autres cadres de formation.

Selon leurs parcours passés, les salariés ont donc plus ou moins de chance d'avoir été formés dans ou hors travail. « Toutes choses égales par ailleurs », les salariés qui ont passé peu de temps dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient fin 2013 ont moins bénéficié que les autres d'une formation dans le cadre du travail, mais ont davantage reçu une formation dans le cadre du chômage. Ainsi, les personnes ayant accédé à une telle formation ont une ancienneté

4. La corrélation entre le diplôme le plus élevé et la formation passée, notamment dans le cadre du chômage ou d'un congé formation, doit être interprétée avec prudence. En effet, si le diplôme le plus élevé est la plupart du temps acquis en formation initiale, il peut aussi avoir été obtenu à la suite d'une formation continue diplômante, nettement plus fréquente dans le cadre d'un congé formation que dans le cadre du travail.

### 3. Probabilité d'avoir suivi une formation avant 2014 et parcours professionnels

	Formé avant 2014 quel que soit le cadre	Formé au travail	Formé au chômage	Formé en congé formation	Formé en cours du soir
Part dans la population (en %)	70	62	13	6	9
Variables	<i>Odds ratio</i>	<i>Odds ratio</i>	<i>Odds ratio</i>	<i>Odds ratio</i>	<i>Odds ratio</i>
Femme	0,75***	0,66***	n.s.	n.s.	n.s.
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge	n.s.	n.s.	1,11*	1,21***	n.s.
Âge au carré	n.s.	n.s.	n.s.	1,00***	n.s.
CAP, BEP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Aucun diplôme, brevet des collèges	0,61***	0,68***	0,64**	0,43***	1,16*
Baccalauréat	1,55***	1,34***	n.s.	2,14***	2,11**
Diplôme du supérieur	1,67***	1,53***	n.s.	2,35***	2,70***
Employés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Cadres	2,17***	2,20***	n.s.	n.s.	1,38**
Professions intermédiaires	1,48**	1,73***	n.s.	n.s.	n.s.
Ouvriers	0,84***	0,87***	n.s.	n.s.	0,82**
Ancienneté sur le marché du travail	1,02*	1,02*	n.s.	1,07**	1,04*
Ancienneté sur le marché du travail au carré	n.s.	1,00**	1,00***	n.s.	1,00*
Nationalité française	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nationalité européenne	n.s.	n.s.	n.s.	2,48***	n.s.
Autre nationalité	0,45***	0,48***	n.s.	0,34***	n.s.
<b>Part du temps passé dans l'entreprise de 2013 depuis la formation initiale</b>					
Moins de 25 %	0,63***	0,50***	4,39***	1,34*	n.s.
De 25 à 49 %	n.s.	n.s.	4,54***	n.s.	n.s.
De 50 à 74 %	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
74 % ou plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
N'a pas changé de métier	0,74***	0,83***	n.s.	0,62***	0,64***
<b>A connu dans son parcours antérieur</b>					
L'existence de périodes d'emploi de 12 mois ou plus	n.s.	1,28**	n.s.	n.s.	n.s.
L'existence de périodes d'emploi de moins de 12 mois	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Des périodes de chômage supérieures à 12 mois	n.s.	0,84**	2,76***	n.s.	n.s.
Un travail d'indépendant	n.s.	0,81*	n.s.	n.s.	n.s.
De l'intérim	1,23**	n.s.	1,96***	n.s.	n.s.
Un travail en CDD	1,25**	1,21**	n.s.	1,63***	1,29*
Un travail à temps partiel	0,89*	n.s.	n.s.	n.s.	1,43**
<b>A connu dans le passé</b>					
Un plan social	1,34**	1,23*	1,53***	n.s.	n.s.
Une démission	1,26***	1,16*	n.s.	n.s.	n.s.
Un licenciement	n.s.	n.s.	1,50***	n.s.	n.s.
Une interruption d'activité pour raisons de santé	n.s.	n.s.	n.s.	1,96***	n.s.
pour d'autres raisons	n.s.	n.s.	n.s.	1,53**	1,59**

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.  
Lecture : avoir connu dans le parcours passé des périodes longues de chômage diminue les chances d'avoir été formé dans le cadre du travail avant 2014, mais multiplie par 2,76 les chances d'avoir été formé dans le cadre du chômage.

Note : le tableau présente les *odds ratio* obtenus par les estimations logistiques. \*\*\* risque d'erreur inférieur à 1 % ; \*\* risque d'erreur inférieur à 5 % ; \* risque d'erreur inférieur à 10 %.

Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

moyenne de 7 ans dans cette entreprise, alors que celles qui ont été formées au travail y ont travaillé en moyenne 12 ans.

Bien sûr, avoir été durablement au chômage augmente la probabilité d'avoir été formé dans ce cadre, mais réduit la probabilité d'avoir reçu une formation au travail. La formation dans le cadre du chômage est aussi plus probable pour les salariés ayant travaillé comme intérimaires, connu un plan social ou été licenciés, situations qui sont associées à un plus grand risque de chômage.

Les arrêts de travail d'au moins un an, quelle qu'en soit la raison, ainsi que le fait d'avoir occupé des emplois en CDD, augmentent les chances d'avoir bénéficié d'un congé formation ou de reprises d'études. Quant aux cours du soir, ils paraissent plus accessibles lorsque le

temps de travail est réduit, et sont plus fréquents en cas de temps partiel ou d'arrêts d'au moins un an pour des raisons autres que de santé.

En résumé, avoir connu un événement marquant dans la biographie professionnelle, comme un changement de métier ou un plan social, augmente les chances d'avoir suivi une formation quel qu'en soit le cadre. Ces événements sont en effet souvent accompagnés de formations longues qui ont pu se dérouler dans le cadre du travail ou du chômage. Mais certaines ruptures et certaines situations hors salariat ou à sa marge, défavorables à l'accès à la formation dans le cadre du travail, peuvent au contraire se prêter à une prise en charge dans le cadre du chômage ou à une démarche plus personnelle de formation. Si bien que certains parcours discontinus incluant des épisodes hors emploi à temps plein ne diminuent pas nécessairement et parfois même augmentent les chances d'accès à une formation qui reste à la mémoire de l'enquêté.

## La probabilité de suivre une formation augmente lorsqu'on a déjà été formé

Les salariés sont interrogés lors de la première vague de Defis non seulement sur les formations suivies jusqu'en 2013, mais aussi sur celles qu'ils ont reçues entre janvier 2014 et mi-2015. Réinterrogés à l'automne de chaque année jusqu'en 2019, ils renseigneront les formations suivies et leur parcours professionnel sur toute cette période. Le recensement de ces formations depuis janvier 2014 est plus complet et précis que celui des formations passées : sont probablement déclarées des formations plus courtes, qui auraient peut-être été oubliées si elles s'étaient déroulées avant 2014. Malgré cette différence, il est intéressant d'étudier si et comment les formations se cumulent pour les mêmes individus.

De fait, les personnes formées dans le passé dans le cadre du travail ont suivi plus fréquemment qu'en moyenne une formation dans ce même cadre entre 2014 et mi-2015 (*figure 4*) : 43 % contre 37 %. C'est l'inverse pour les salariés ayant suivi par le passé des formations dans le cadre du chômage (34 %), notamment en raison de leur plus faible ancienneté dans l'entreprise. Les personnes ayant bénéficié dans le passé d'un congé formation ou ayant suivi des cours du soir ne se distinguent pas de la moyenne. Enfin ceux qui n'avaient pas bénéficié d'une formation professionnelle avant 2014 ont depuis nettement moins accédé à une formation que les autres salariés des entreprises (26 %).

Une modélisation logistique confirme la corrélation entre formation passée au travail et formation récente au travail (*figure 5*), avec une probabilité significativement plus élevée d'être formé entre janvier 2014 et mi-2015 lorsqu'on l'a été dans le passé, à caractéristiques socio-démographiques données. Cet accroissement de probabilité diminue un peu mais reste significatif lorsque l'on tient compte de la situation récente sur le marché du travail et des caractéristiques de l'entreprise de 2013 qui influencent aussi les chances de suivre une formation dans le cadre du travail. Dit autrement, les personnes qui n'ont pas été formées dans le

### 4. Formation passée (avant décembre 2013) et formation récente (entre janvier 2014 et été 2015)

	en %
	Formation au travail entre janvier 2014 et l'été 2015
Formation passée dans le cadre du travail	43
Formation passée dans le cadre du chômage	34
Formation passée dans le cadre d'un congé formation	38
Formation passée dans le cadre d'un cours du soir	37
Pas de formation dans le passé	26
<b>Ensemble</b>	<b>37</b>

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans.  
Lecture : 43 % des salariés ayant suivi une formation dans le cadre du travail avant décembre 2013 ont également suivi une formation au travail en 2014-2015.  
Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

passé dans le cadre du travail ont « toutes choses égales par ailleurs » moins de chance de l'être après 2014<sup>5</sup>.

## La grande majorité des salariés souhaitent se former dans les prochaines années, même s'ils n'ont pas suivi de formation depuis la fin de leur scolarité

Qu'ils aient ou non suivi une formation postscolaire, la grande majorité des salariés souhaiterait se former dans les cinq prochaines années (figure 6). Six salariés sur dix qui n'ont pas bénéficié d'une formation par le passé expriment ce souhait : ils ne semblent donc pas manquer d'appétence pour la formation. Pour autant, avoir connu une formation augmente « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité de souhaiter se former dans l'avenir, peut-être parce que l'expérience passée de la formation – surtout si elle a répondu aux attentes – permet plus facilement d'en envisager une nouvelle.

### 5. Probabilité d'avoir suivi une formation dans le cadre du travail entre janvier 2014 et l'été 2015, selon qu'on déclare ou non une formation entre la sortie de la formation initiale et 2013

	Modèle 1 : contrôle par variables socio-démographiques et parcours	Modèle 2 : modèle 1 + situation actuelle (toujours dans l'entreprise 2013, statut : salarié, chômeur etc.)	Modèle 3 : modèle 2 + caractéristiques de l'entreprise 2013 (y c. ancienneté dans l'entreprise)
Formé jusqu'en 2013 dans le cadre du travail <i>versus</i> non formé	1,543 ***	1,488 ***	1,344 ***

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans. Lecture : la probabilité d'avoir suivi une formation au travail entre janvier 2014 et l'été 2015 augmente de 34 % lorsqu'on a été formé auparavant dans le cadre du travail, en contrôlant des facteurs indiqués ci-dessous.

Note : les modèles comportent des variables de contrôle non reportées dans le tableau : celles relatives aux caractéristiques des individus et aux parcours passés utilisées dans la figure 3, ainsi que, pour le modèle 2, le statut déclaré par l'individu au moment de l'interrogation, et pour le modèle 3, plusieurs variables concernant l'entreprise de 2013 : ancienneté dans l'entreprise, taille de l'entreprise, secteur d'activité, appartenance à un groupe, position de preneur d'ordre ou de donneur d'ordre, composition du capital, existence d'un responsable formation, d'accord formation, de dialogue social sur la formation, d'un plan formation, recours OPCVA, dépenses en formation. Le tableau présente les *odds ratio* obtenus par les estimations logistiques. \*\*\* risque d'erreur inférieur à 1 %.

Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

### 6. Formation à visée professionnelle suivie dans le passé et perspectives professionnelles

	Formation entre la fin des études initiales et décembre 2013					Formation récente de janvier 2014 à l'été 2015	Ensemble
	Dans le cadre du travail	Dans le cadre du chômage	Dans le cadre d'un congé formation	Dans le cadre de cours du soir	Pas de formation dans le passé		
<b>Perspective professionnelle déclarée</b>							
Souhaiter se former							
dans les 5 prochaines années	70	72	71	73	61	74	<b>67</b>
Risquer de perdre son emploi dans les 12 prochains mois	19	27	22	22	23	16	<b>21</b>
Avoir une chance d'augmentation salariale dans les 12 prochains mois	33	25	26	28	26	38	<b>30</b>
Avoir une chance de promotion dans les 12 prochains mois	20	13	18	19	17	23	<b>18</b>
<i>Part dans la population</i>	62	13	6	9	30	37	///

Champ : France métropolitaine, salariés des entreprises de dix salariés ou plus en décembre 2013 et ayant une ancienneté sur le marché du travail d'au moins cinq ans. Lecture : 33 % des salariés ayant suivi au moins une formation dans le cadre du travail entre la fin des études initiales et décembre 2013 considèrent avoir une chance d'augmentation salariale. En moyenne cette perspective est déclarée par 30 % des salariés.

Source : CNEFP-Céreq, Defis 2015.

5. Des modélisations de type « probit bivarié », qui utilisent les variables instrumentales « a exercé un autre métier » et « a connu un plan social », confirment ce lien direct entre formations passées et récentes, indépendamment de variables inobservées qui pourraient influencer l'accès à la formation quelle que soit la période.

Dans l'ensemble, les salariés qui n'ont suivi aucune formation continue par le passé ne déclarent pas davantage que les autres risquer de perdre leur emploi dans les douze mois à venir. De même, la perception des chances d'augmentation de salaire et de promotion diffère peu selon que les personnes ont ou non été formées dans le passé. En revanche, l'accès récent à la formation dans le cadre du travail, en 2014 ou au premier semestre 2015, s'accompagne d'une plus faible expression d'un risque de perte d'emploi et d'une plus forte chance perçue de promotion ou d'augmentation salariale (*figure 6*). On retrouve là l'association classique entre formation, stabilité dans l'emploi et promotion, les entreprises formant prioritairement les salariés qui resteront dans l'entreprise et pourront y évoluer [Béret et Dupray, 1998 ; Blasco *et al.*, 2009]. Mais cette relation est de court terme, elle ne s'appuie pas sur l'ensemble du parcours de formation du salarié.

Au-delà du ressenti des salariés, à quelles conditions et dans quelle mesure la formation peut-elle contribuer à sécuriser les parcours ? Dans un contexte où la formation est considérée comme « un élément structurant de la sécurisation des parcours des personnes » (Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013), l'exploitation des données longitudinales de Defis devrait dans les années qui viennent apporter des éléments d'éclairage à cette question d'actualité. ■

---

## Pour en savoir plus

Aucouturier A.-L., « La formation continue est arrivée près de chez vous », *Premières synthèses* n° 43.2, Dares, octobre 2001.

Béret P., Dupray A., « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation et entreprise*, *Formation Emploi* n° 63/1, juillet-septembre 1998.

Blasco S., Lê J., Monso O., « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », in *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », édition 2009.

Fournier C., « Hommes et femmes salariés face à la formation continue », *Bref Céreq* n° 179, octobre 2001.

Gossiaux S., Pommier P., « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première* n° 1468, octobre 2013.

Lambert M., Perez C., Zamora P., « La formation continue : un accès très inégal », in *Données sociales – la société française 2002-2003*, Insee, novembre 2002.

Laulhé P., « La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens », *Économie et statistique* n° 228, janvier 1990.

---