



HAL
open science

Variété des usages et inégalités d'accès à la formation continue

Christine Guégnard, Frédéric Séchaud

► **To cite this version:**

Christine Guégnard, Frédéric Séchaud. Variété des usages et inégalités d'accès à la formation continue : Note dans le cadre du Programme européen EQUAL - Projet Le temps d'apprendre. 2005, 4 p. halshs-00092791

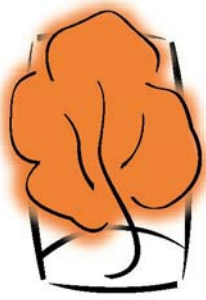
HAL Id: halshs-00092791

<https://shs.hal.science/halshs-00092791>

Submitted on 12 Sep 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



LE TEMPS D'APPRENDRE

Variété des usages et inégalités d'accès à la formation continue

La formation professionnelle continue est rarement abordée du point de vue de la personne qui se forme. C'est cette approche originale que propose l'enquête Formation continue 2000. Son intérêt est d'observer l'attitude des individus face à la formation continue, leurs contraintes et leurs pratiques. Plus que l'envie personnelle, les propositions et les critères de sélection de l'entreprise ont une réelle influence sur l'accès à la formation des salarié-es. De plus, cette enquête permet d'éclairer les raisons et les circonstances, racontées par les personnes elles-mêmes, qui ont conduit à une absence de formation.

En France, près de neuf millions de personnes ont participé à une formation entre janvier 1999 et février 2000. Parmi les personnes en emploi, le tiers des hommes et des femmes salarié-es ont suivi au moins une activité de formation. Près des trois quarts des actions sont des stages, cours, séminaires ou conférences, avec le concours d'un intervenant et hors de la situation habituelle de travail. À côté de cette formule centrale, 22 % des formations sont effectuées en situation de travail (FEST) et 4 % sont de l'auto-formation. L'alternance est peu présente car elle est le plus souvent menée dans le cadre d'une formation initiale, avant l'entrée dans la vie active.

10 % dans un but culturel, artistique, sportif...

Si les objectifs professionnels guident une part largement prédominante des formations, le sport, la culture, les loisirs, ou l'engagement associatif et syndical occupent une place non négligeable (10 %). Les formations en bureautique et informatique constituent la spécialité la plus couramment dispensée. Elles représentent 28 % des formations pour les femmes en emploi et 19 % pour les hommes. Viennent ensuite les techniques industrielles (22 % pour les hommes et 4 % pour les femmes), les formations en ressources humaines et en communication (10 % pour les femmes et les hommes), et celles concernant les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité (13 % pour les hommes et 6 % pour les femmes).

Les spécialités des salariés en auto-formation sont dans la plupart des cas associées à la bureautique et l'informatique (le tiers), puis aux formations générales et disciplinaires (12 %).

Le suivi d'une formation au cours des deux dernières années augmente avec le diplôme et la durée des études, diminue au contraire avec l'âge, est plus fréquent pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les ouvriers (Aucouturier, 2001). Il dépend également de l'entreprise dans laquelle travaille la personne : le statut public ou privé, la taille (les entreprises d'au moins 500 salariés sont plus propices à un départ en formation), mais aussi le secteur. Les activités financières ou immobilières et les administrations sont plus formatrices que l'agriculture, les services aux particuliers et la construction, qui le sont particulièrement peu.

Les travailleurs précaires (CDD, intérim, CDI à temps partiel...) ont deux fois moins de chance que les salariés stables d'accéder à la formation et sont également confrontés à des inégalités de perspective professionnelle (Pérez et Thomas, 2004). En effet, les entreprises financent en priorité la formation des salariés permanents qu'elles souhaitent voir rester dans leur entreprise ou fidéliser. Selon les auteures, il est peu probable que l'accord qui tend à promouvoir "le salarié acteur de sa formation" notamment à travers le droit individuel à la formation qui s'exerce avec l'accord de l'employeur, permette de réduire les inégalités entre les salariés.



Fonds social européen

Ce projet est animé par :





De plus, l'accès à la formation dépend largement des acquis à la sortie de la scolarité initiale (Aucouturier, 2001). Les plus diplômés, ceux qui ont quitté l'école le plus tard, sont aussi les plus informés et les plus désireux de partir en stage et, de fait, y accèdent davantage. Ainsi, 75 % des cadres connaissent l'existence d'un plan de formation au sein de leur entreprise et plus de la moitié d'entre eux l'ont examiné, tandis que 40 % des ouvriers pensent qu'il existe un plan de formation mais ils sont peu nombreux à l'avoir consulté (17 %).

Quelle place à l'initiative individuelle ?

Au-delà de ces constatations classiques, le suivi d'une formation est lié au rôle de l'employeur. Près de 42 % des salariés formés estiment que c'est leur employeur qui en a eu exclusivement l'initiative, pour 24 % la décision est réalisée d'un commun accord. L'importance du contexte n'ôte cependant pas toute influence au choix individuel. Près de 29 % des activités sont effectuées à l'initiative du formé – seul. Ce chiffre global recouvre néanmoins des variations importantes : le tiers des formations sont décidées par les femmes elles-mêmes contre le quart des formations effectuées par les hommes. En revanche, 45 % des hommes et 38 % des femmes considèrent que c'est une détermination de leur employeur.

Initiative de la formation pour les salarié-es (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Le formé	25	33	29
L'employeur	45	38	42
Le formé et l'employeur	25	24	24
Autre	5	5	5
Total	100	100	100

Source : FC 2000, Céreq

Lecture : 45 % des hommes et 38 % des femmes estiment que c'est leur employeur qui a eu exclusivement l'initiative de cette formation.

Les attentes à l'égard de la formation sont liées aux situations des personnes vis-à-vis de leur activité professionnelle et ne sont guère différenciées selon le genre. Ainsi, "s'adapter à leur emploi" est le but poursuivi par 76 % des salariés, hommes ou femmes. Près de 7 % des personnes cherchent, via leur formation, à "obtenir un emploi ou en changer". L'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification reconnue est l'objectif de 8 % des hommes et 6 % des femmes. Or, l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification nécessite, en général, de s'engager dans une formation longue qui n'est pas toujours compatible avec l'exercice d'une activité salariée. Par ailleurs, le sport, la culture, le social, ou l'engagement associatif et syndical concernent 11 % des femmes et 9 % des hommes.

Objectifs de la formation pour les salarié-es (en %)

	Hommes	Femmes
S'adapter à leur emploi	77	76
Obtenir/changer d'emploi	6	7
Obtenir un diplôme	8	6
But culturel, artistique, sportif	9	11
Total	100	100

Source : FC 2000, Céreq

Lecture : l'objectif de la formation est de s'adapter à leur emploi pour 77 % des hommes et 76 % des femmes.

En 2000, près de 69 % des formations s'effectuent durant le temps de travail. L'enquête souligne une implication personnelle forte des salarié-es qui se forment. Le tiers des femmes et le quart des hommes déclarent que leur formation est réalisée en partie ou en totalité sur leur temps libre. L'essentiel de ces actions ont pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification, ce qui implique un investissement personnel plus intense. Signalons que 9 % des actions d'adaptation à l'emploi (hors FEST et alternance) sont entièrement suivies sur le temps libre des salariés (Fournier *et alii*, 2001).

Formation sur le temps libre des salarié-es (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps libre en totalité	18	25	22
Temps libre en partie	8	10	9
Temps de travail	74	65	69
Total	100	100	100

Source : FC 2000, Céreq

Lecture : pour 18 % des hommes et 25 % des femmes, la formation est réalisée sur leur temps libre en totalité.

Un temps individuel de formation et d'organisation ?

Les femmes salariées participent autant que les hommes à la formation continue. Mais derrière cette moyenne, les inégalités sont nombreuses. Les taux d'accès des femmes cadres ou exerçant des professions intermédiaires sont proches de ceux des hommes de mêmes catégories, voire supérieurs car elles travaillent plus souvent dans le public. En revanche, les employées et les ouvrières, nombreuses à exercer des emplois à temps partiel dans le privé, partent moins en stage que leurs homologues masculins.

De plus, la formation peut venir perturber le relatif équilibre des emplois du temps des salarié-es. Ainsi, près de 22 % des femmes sont amenées à aménager leur vie personnelle afin de suivre une formation contre 15 % des hommes. Toutefois, pour ces derniers, un arrangement dépend peu de leur catégorie socioprofessionnelle, même si les ouvriers se réorganisent un peu moins (11 %) que les autres hommes, du fait des nombreuses formations en situation de travail (Fournier, 2001). En revanche, le quart des femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire se réorganisent pour participer à un stage, contre seulement une employée sur cinq et une ouvrière sur dix. Manifestement, les femmes cadres ou exerçant une profession intermédiaire trouvent les moyens d'ajuster leur emploi du temps pour se former, au contraire des employées et surtout des ouvrières.



Cette question se pose aujourd'hui à de trop nombreux acteurs de façon partielle, pour ne pas dire partiale, sur la base d'un clivage qui oppose le temps de travail au temps libre. Or, l'emploi du temps des mères salariées est soumis à une double contrainte. Au temps de travail s'ajoutent des moments irréductibles consacrés aux tâches familiales et domestiques qui réduisent de fait les instants effectivement libérés. Lorsqu'un enfant de moins de six ans est présent au sein du foyer, les femmes se forment moins que les hommes ; et cet écart se creuse avec le nombre de jeunes enfants et, encore plus, lorsqu'elles sont peu qualifiées (Fournier, 2001).

Accès à la formation des salariés
avec un enfant de moins de 6 ans (%)

	Hommes	Femmes
Ouvriers	25	11
Employés	39	30
Techniciens	49	47
Cadres	64	57
Ensemble	38	35

Source : FC 2000, Céreq

Lecture : avec un enfant de moins de 6 ans, 11 % des ouvrières pour 25 % des ouvriers partent en formation.

La population féminine a plus de difficultés à partir en formation entre vingt-cinq et quarante ans, période de fortes responsabilités familiales, et refuse plus souvent de se former pour raisons personnelles que les hommes. Les mères de famille sont d'autant plus pénalisées qu'elles sont moins qualifiées. Les astreintes parentales creusent les écarts entre hommes et femmes mais aussi au sein de la population féminine : toutes ne trouvent pas les moyens de réorganiser leur vie personnelle pour suivre des stages.

La formation tout au long d'une vie professionnelle ?

Parmi l'ensemble des salarié-es interrogé-es, le quart d'entre eux ne sont jamais partis en formation au cours de leur vie active, et 40 % ont suivi un stage qui remonte à plus de deux ans (Aucouturier, 2001). À la question "pourquoi n'avez-vous suivi aucune formation", deux principales formes de réponses sont explicitées. La première évoque le contexte professionnel et souligne surtout une absence de nécessité de formation avec quatre types de réponses. "J'aurais bien voulu me former, mais..." : 34 % expriment ainsi leur relation à la formation continue au passé du conditionnel, sur le mode du regret ; ils auraient aimé faire un stage ; on ne le leur a jamais proposé ; ils ont parfois fait une demande à leur employeur... D'autres personnes argumentent par une absence de besoin de se former parce qu'elles sont expérimentées, suffisamment compétentes, ou trop âgées, ou parce que leur métier est de faible niveau de qualification... : "J'ai appris sur le tas" (30 %) ou "Je n'en vois pas l'utilité" (7 %). Quelques-uns (7 %) invoquent le "manque de moyens", financiers, de locomotion, de disponibilité, ou un défaut d'information, de propositions ou d'opportunités...

Le second ensemble de réponses, minoritaire, fait appel à des motifs d'ordre personnel et se décline selon trois styles de vocabulaire employé : "Je m'occupe de mes enfants" (10 %), "J'ai des problèmes de santé" (7 %), "J'ai fini mes études, je commence ma carrière" (5 %). Ainsi, 10 % des personnes expliquent le choix ou le devoir de se consacrer à sa famille : élever et éduquer ses enfants, s'occuper de ses parents malades, de son conjoint, attendre la retraite pour jardiner, bricoler, rester à la maison...

Dans cette enquête, comme dans beaucoup d'autres, le temps de formation est analysé dans son articulation avec le travail. Or, les nouvelles dispositions sur la formation professionnelle continue invitent à une nouvelle organisation de la formation individuelle dans et hors de l'entreprise. L'évolution professionnelle du salarié va alors dépendre en partie de sa connaissance, de sa capacité à mobiliser les mesures existantes et proposées par l'entreprise, de ses aptitudes à négocier par la suite. Il faut donc réfléchir aux conditions, imaginer des solutions pour les salarié-es afin que ce nouveau droit individuel devienne effectif pour les unes et les autres, et pour les personnes qui étaient exclues, jusqu'à maintenant, des dispositifs de formation.

Christine Guégnard, Frédéric Séchaud
Céreq-Iredu/CNRS
- Janvier 2005 -

Bibliographie

- Aucouturier A-L., 2001, "La formation continue est arrivée près de chez vous...", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°43.2, Dares, octobre.
- Fournier C., 2001, "Hommes et femmes salariées face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales", *Bref* n°179, Céreq, octobre.
- Fournier C. et alii, 2001, "Un panorama de la formation continue des personnes en France", *Bref* n°172, Céreq, février.
- Perez C., Thomas G., 2004, "La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires", *Notes Emploi Formation* n°19, Céreq, octobre.

Spécialités de formation suivies par les salarié-es (en %)

	Hommes	Femmes
Bureautique, informatique	19	28
Techniques industrielles	22	4
Hygiène et sécurité	13	6
Ressources humaines	9	10
Commerce, vente, marketing	8	9
Gestion, économie, droit	6	9
Médico-sociales	2	11
Pédagogie, formateur, éducateur	3	6
Générales et disciplinaires	4	5
Langues	2	3
Transports	6	1
Activités sportives et de loisirs	2	3
Autres formations	3	3
Apprentissage de base (lecture...)	1	1
Total	100	100

Source : FC 2000, Céreq



Note technique

Les données présentées sont toutes issues de l'enquête "Formation continue 2000", complémentaire à l'enquête Emploi réalisée en mars 2000 par l'Insee et ne concernent ici que les salarié-es.

Un échantillon de 28 700 personnes, âgées de 15 à 65 ans ayant terminé leurs études initiales, ont été interrogées sous forme d'entretiens en face à face, sur les formations suivies au cours de leur vie active depuis la fin de leurs études. L'originalité de cette enquête est de retenir toutes les formations quel que soit leur but, à visée professionnelle, directe ou indirecte, mais également à visée plus personnelle. Les formations en situation de travail (FEST) se déroulent sur le poste de travail, avec l'appui d'un tuteur, faisant appel aux outils de travail. L'auto-formation regroupe les pratiques où la personne se forme principalement seule, éventuellement avec des outils particuliers, incluant les formations ouvertes ou à distance. L'alternance concerne les contrats de travail particuliers prévoyant une formation obligatoire, essentiellement ici les contrats de qualification.

Les résultats de l'enquête sont disponibles sur le site du Céreq, rubrique Etudes et recherches : www.cereq.fr.