



**HAL**  
open science

# L'aspiration à se former est-elle performative? Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié

Catherine Béduwé, Assâad El Akremi, Camille Stephanus

## ► To cite this version:

Catherine Béduwé, Assâad El Akremi, Camille Stephanus. L'aspiration à se former est-elle performative? Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié. 2024. halshs-04711625

**HAL Id: halshs-04711625**

**<https://shs.hal.science/halshs-04711625v1>**

Preprint submitted on 27 Sep 2024

**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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

*Working Paper***L'aspiration à se former est-elle performative ?****Le cas du souhait et de l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifié****Catherine Béduwé, Assâad El Akremi, Camille Stephanus****Introduction**

La formation professionnelle tout au long de la vie est devenue un enjeu essentiel dans une économie et une société en transformations numériques et écologiques. Faire face à ces défis repose sur la capacité à développer une main-d'œuvre générale bien formée, dont les compétences à tous les niveaux sont constamment mises à jour, actualisées et utilisées (Cedefop, 2020). L'un des axes marquants des politiques actuelles de la formation professionnelle est la redistribution des responsabilités entre employeurs et salariés, avec une tendance accrue à responsabiliser les salariés, à les rendre acteurs et à promouvoir leur liberté individuelle dans le choix et la construction de leurs parcours professionnels (Lambert & Vero, 2010). Même si l'idée en filigrane est de donner aux personnes les moyens de se développer et de gérer des parcours professionnels de plus en plus complexes et imprévisibles, l'accent est davantage mis sur la volonté individuelle d'agir et de façonner son avenir. L'aspiration à se former devient ainsi un élément central du transfert de la responsabilité vers le salarié qui risque de se retrouver le principal responsable d'un éventuel déficit de formation ou d'évolution professionnelle. L'absence ou la faiblesse des aspirations reflèterait un manque de motivation et d'appétence pour la formation, en lien avec des caractéristiques individuelles, et sans lien avec les contraintes structurelles de l'entreprise et de l'environnement (Lambert & Vero, 2010 ; Usher, 2001 ; Crowther, 2004). Selon Lambert et Vero (2010), c'est l'existence d'espaces de délibération collective, permettant au salarié d'exprimer son point de vue et de le faire entendre et supposant que l'entreprise développe des opportunités de formation pour que les salariés, surtout les moins qualifiés, puissent se projeter, aspirer et formuler des attentes. Toutefois, le rôle des aspirations à se former, ainsi que les mécanismes et les conditions de son effet sur l'accès à la formation, sont encore peu explorés.

En considérant la formation tout au long de la vie comme un processus dynamique d'agence dans lequel se combinent des facteurs individuels, sociaux et environnementaux (Crocker & Robeyns, 2009 ; Ilieva-Trichkova, 2016), les aspirations à se former peuvent jouer un rôle important, certes conditionnel, dans l'accès à la formation (Conradie & Robeyns, 2013 ; Unterhalter et al., 2014). *Les aspirations sont définies comme des construits cognitifs : i) orientés vers l'atteinte d'objectifs, ii) visant le soi futur en lien avec les objectifs de soi et ceux des autres ; iii) ayant une nature dynamique et multi-facettes ; et iv) fortement dépendantes du contexte* (Hart, 2012 ; Conradie & Robeyns, 2013 ; Ilieva-Trichkova, 2016). Toutefois, certaines études montrent une tendance vers la baisse des aspirations à se former surtout parmi les salariés européens occupant des emplois non qualifiés et/ou n'ayant pas eu d'accès à

des formations antérieures (Ilieva-Trichkova, 2016). Les niveaux d'aspirations à se former ainsi que leurs dynamiques semblent varier selon les caractéristiques des individus et leur contexte social et environnemental. En plus, les aspirations à se former semblent impliquer des cercles vertueux ou des cercles vicieux où les plus formés aspirent davantage et accèdent plus facilement à la formation et les moins formés aspirent moins et accèdent moins à la formation (Ilieva-Trichkova, 2016). Ce qui interroge le caractère auto-réalisateur et performatif de l'aspiration à se former.

L'objectif de cet article est d'analyser l'effet de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation, en focalisant sur deux aspects : (1) L'aspiration à se former est-elle performative, dans le sens où il existerait une forme « *d'agir aspirationnel* » qui correspond à un pouvoir auto-réalisateur de l'aspiration à se former qui se transforme en un accès effectif à la formation ; (2) Le caractère performatif de l'aspiration à se former ne peut pas être strictement séparé de son contexte car celui-ci est toujours indiqué dans l'expression de l'aspiration à se former mais aussi parce que l'aspiration à se former n'est performative que sous des conditions précises dites facilitatrices. Ces conditions facilitatrices correspondent dans une certaine mesure à des facteurs de conversion, tels que définis par l'approche par les capacités (Sen, 2009 ; Hart, 2002 ; Lambert & Vero, 2010 ; Unterhalter et al., 2014).

## **La performativité de l'aspiration à se former**

La notion de performativité est définie en général comme la capacité de certains énoncés délibérés à changer la réalité et les pratiques qu'ils désignent (Aggeri, 2017). Elle repose sur les travaux séminaux du linguiste et philosophe John L. Austin (1962) qui attribue à certains énoncés linguistiques le pouvoir de réaliser ce qu'ils décrivent. La performativité implique simultanément : i) la manière dont des énoncés, qu'il s'agisse de formes de connaissances, de discours, ou de souhaits exprimés (i.e., aspiration à se former) décrivent une réalité qui leur est extérieure ; ii) les effets sur la réalité de ces énoncés. Selon Austin (1962), certains types d'énonciations qui, comme les promesses, les aspirations, les souhaits ou les jugements, ne se contentent pas de dire mais font par la même occasion, produisent simultanément ce qu'elles énoncent (Féral, 2013). Ainsi, produire une aspiration à se former revient à exécuter une action. Pour le salarié, exprimer un souhait de formation ou d'évolution de parcours professionnel est d'ordinaire un événement, dans le fait d'accomplir (i.e., performer) l'acte de se former. L'idée d'événement est essentielle, la performativité étant en effet porteuse d'événementialité.

Dans le domaine de la formation, les salariés sont souvent considérés comme les sujets de leur propre action étant donné que leur inclusion dans un parcours de formation repose en effet sur leur propre décision (Ilieva-Trichkova, 2016). Toutefois, l'expression de l'aspiration à se former est dépendante du contexte. Elle peut aussi être contrainte aussi bien au niveau individuel qu'au niveau organisationnel et collectif. A titre d'exemple, plusieurs freins individuels peuvent réduire les possibilités d'exprimer des souhaits à se former tels que des coûts très élevés pour se former, des responsabilités familiales, des problèmes de santé, des conflits entre le temps de travail et le temps de formation (Ilieva-Trichkova, 2016). Aussi, les entreprises mettent en place des dispositifs collectifs et organisationnels qui permettent aux salariés de se projeter dans l'avenir et d'aspirer à se former. « C'est en ouvrant le champ des possibles pour toutes les catégories de salariés et en offrant des possibilités individuelles et collectives de délibération que ces entreprises développent les aspirations de leurs salariés à se former... Très souvent regardée comme une inclination personnelle, l'aspiration à se former dépend beaucoup des constructions mises en place dans l'entreprise. Pour que les salariés disposent d'une capacité à aspirer à se former, certaines conditions doivent être réunies : procédures fixées et encadrées par un accord collectif, organisation systématique d'entretiens individuels pour tous, formations définies en cohérence avec les conclusions de ces entretiens, et enfin usage des formations à des fins de mobilité horizontale ou verticale » (Lambert & Vero, 2010, p. 2 et 4). Les dispositifs collectifs de formation participent ainsi à la possibilité d'aspirer à se former mais aussi à la possibilité d'accéder à se former, générant ainsi un

risque d'endogénéité (i.e., hétérogénéité inobservée, simultanéité...). Néanmoins, au-delà de ce risque, comme tout énoncé discursif, l'aspiration à se former est performative dans la mesure où elle est un élément clé du déverrouillage du processus d'action dans la formation.

***Hypothèse 1 :** En contrôlant l'effet d'endogénéité, l'aspiration à se former est performative et est donc positivement corrélée à l'accès à la formation quel que soit le niveau de qualification.*

## **Les facteurs facilitateurs de conversion**

L'aspiration à se former est dynamique et contextuelle. Elle peut être 'idéaliste' ou 'réaliste' (Haller, 1968). Afin de faciliter l'accès à la formation, plusieurs facteurs individuels et collectifs doivent faciliter la conversion de l'aspiration en action effective. La diffusion de l'information à l'ensemble des salariés, l'organisation systématique d'entretiens professionnels, l'existence d'accords collectifs sur la formation, l'existence de dispositifs de financement sont des facteurs facilitateurs de l'accès à la formation surtout pour les salariés en emploi peu ou non qualifié (Sigot & Vero 2009 ; Dubois & Melnik, 2017 ; Albandea, 2019). L'environnement institutionnel, marqué par une succession de lois sur la formation, en 2004, 2014 et 2018, a fortement enrichi les conditions d'accès à la formation afin de permettre à chaque salarié de devenir acteur de son propre parcours professionnel et du développement de son capital humain et employabilité. Par ailleurs, l'accès à la formation est marqué par des inégalités liés à des facteurs individuels tels que le niveau de diplôme détenu ou l'accès antérieur à la formation (Sigot & Vero 2009 ; Ilieva-Trichkova, 2016). Lorsque ces facteurs individuels et collectifs se combinent avec l'aspiration à se former, la probabilité d'accéder à la formation pour les salariés en emploi non ou peu qualifié se trouve multipliée.

***Hypothèse 2 :** L'aspiration à se former a un effet significatif sur l'accès à la formation pour les salariés en emploi non qualifié, en combinaison avec l'effet des facteurs individuels, organisationnels et institutionnels.*

## **Présentation de la partie empirique**

Dans ce travail nous nous intéressons à l'impact de l'aspiration à se former sur l'accès effectif à une formation professionnelle en tâchant de mettre en évidence la position singulière des salariés en emploi non qualifié. Une première étape sera de montrer que l'accès à une formation est plus important pour les salariés ayant souhaité se former. Cette « performativité » du souhait peut s'expliquer par de nombreux paramètres qui sont susceptibles d'impacter tout autant la probabilité d'accès à la formation. Plusieurs études ont ainsi montré le rôle sur le souhait, la demande et l'accès à une formation des politiques des entreprises concernant la diffusion d'information sur la formation, le dialogue avec la direction sur le sujet, les opportunités de formations fournies par l'entreprise (Dubois & Melnik, 2017 ; Vero & Lambert 2010 ; Sigot & Vero 2009 ; Albandea, 2019). Une seconde étape sera alors de montrer que certains dispositifs de formation professionnelle favorisent l'accès des salariés à la formation, parfois parce qu'ils facilitent la réalisation du souhait. Enfin une troisième étape sera de montrer le rôle particulier du diplôme qui peut, notamment chez les salariés en emploi non qualifié, constituer une ressource supplémentaire pour l'accès à une formation.

En dehors de ces principaux leviers que sont le souhait, les dispositifs institutionnels et le diplôme, d'autres dimensions peuvent se révéler déterminantes sur l'accès à la formation d'un individu : ses caractéristiques personnelles (sexe, âge), sa situation et son parcours professionnels dont bien sur la

qualification de son emploi, mais également le contexte d'emploi, de travail et de politique de ressource humaine de l'entreprise dans laquelle il se trouve. La plupart de ces dimensions facilitent à nouveau autant le souhait des salariés à se former que les possibilités de faire une demande de formation et de la concrétiser. Ce qui conduit à étudier l'impact conjoint de toutes ces dimensions (souhait de formation, caractéristiques individuelles, parcours professionnels, contexte professionnel et leviers institutionnels dans l'accès à la formation) sur la probabilité d'accès à la formation. Pour chacune d'entre elles, on considérera l'impact selon qu'il s'agit de salariés en emploi qualifié ou non qualifié.

Cette partie empirique est organisée comme suit : après une présentation des données et variables utilisées dans ce travail (Dispositif DEFIS), on donnera quelques statistiques descriptives sur l'accès à la formation de notre public de salariés non qualifiés en fonction des trois leviers retenus : l'aspiration à se former, la participation à un entretien professionnel et le type d'information sur la formation reçue, et enfin le niveau de diplôme du salarié. Dans une seconde partie, on expose les modélisations conduites et les résultats obtenus.

## **Présentation des données utilisées**

Les données utilisées sont celles du dispositif d'enquêtes Défis.

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) a été initié par le Céreq en 2014, à la demande du Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP). Le dispositif est financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), aujourd'hui France compétences. Ce dispositif associe le suivi d'une cohorte de salariés sur 6 ans, entre décembre 2013 et l'automne 2019, à l'interrogation des entreprises qui les employaient en décembre 2013. Elle comporte ainsi deux volets : Le volet salarié qui interroge un échantillon de salariés en 2013 chaque année entre 2015 et 2019 et le volet entreprise qui interroge en 2015 les dirigeants de l'entreprise où le salarié travaillait en décembre 2013.

L'échantillon d'entreprises regroupe 3 700 entreprises représentatives des structures de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands (y compris les entreprises privées de l'éducation et de la santé, mais hors agriculture et administration publique) ainsi que 800 entreprises de 3 à 9 salariés représentatives d'une part plus faible des secteurs d'activités marchandes. Au total, 4 500 entreprises ont été interrogées.

L'échantillon de salariés est représentatif de tous les salariés employés par ces entreprises en décembre 2013. Il contenait 16 126 salariés lors de la première interrogation en 2015. L'attrition entre les cinq interrogations conduit à un échantillon de 6000 salariés pour l'interrogation de 2019. L'étude portant sur l'accès à la formation des salariés pendant une période de 5 ans, ceux qui sont partis en retraite au cours de la période d'observation ainsi que ceux encore en formation initiale au 1er janvier 2014 ont été exclus de l'analyse. Ce qui nous conduit à un échantillon global de 4000 salariés.

Le volet Salarié décrit des éléments biographiques, retrace les parcours professionnels et recense les formations à visée professionnelle suivies par les individus interrogés. Il permet aussi de décrire l'environnement professionnel, les conditions d'emploi/ travail du salarié à chaque enquête ainsi que ses ressentis sur ces thèmes. Les salariés ont également été interrogés en 2015 sur leurs aspirations professionnelles pour les 5 ans à venir (se former, mais aussi changer d'entreprise, de métier...)

Le volet Entreprise fournit des informations sur les caractéristiques et l'évolution structurelle de l'entreprise entre décembre 2013 et 2015 mais aussi sur ses pratiques en matière de formation, de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

## Présentation des principales variables de l'étude

### La qualification de l'emploi occupé par le salarié

La qualification de l'emploi est une variable déterminante de notre analyse. D'une part elle est susceptible d'influencer le souhait de se former et, par ailleurs, l'accès à une formation. Et d'autre part elle circonscrit la population au cœur du questionnement du projet SQUAPIN.

Du point de vue méthodologique, la distinction entre catégories statistiques d'Emploi Qualifié (EQ) et d'Emploi Non Qualifié (ENQ) ne va pas de soi. La nomenclature PCS propose un découpage dans le cas des emplois d'Ouvrier basé sur des grilles de classification du travail négociées par les partenaires sociaux mais elle s'est bien gardée de le faire pour les Employés, univers moins organisé. Du coup la question divise les spécialistes qui ont proposé des partages à posteriori, sur la base d'analyses tenant compte des caractéristiques individuelles des salariés sur ces emplois : niveau de diplôme, salaire (Burnod & Chenu, 2000 ; Bisault, Destival & Goux, 1994) et, dernièrement, relation entre spécialité de formation et spécialité d'emploi (Chardon, 2002). Toutes ces définitions « délimitent un noyau dur de professions qui cumulent bas niveaux de qualification dans les conventions collectives, faibles salaires et formations peu spécialisées » qui reflètent et corroborent la faible valorisation sociale de ces emplois (Amosse & Chardon, 2006). Nous sommes partis de la distinction entre EQ et ENQ proposée par O. Chardon qui, à partir d'une étude empirique basée sur l'enquête Emploi, considère une profession comme qualifiée si son accès en début de carrière nécessite de posséder une spécialité de formation spécifique. A contrario les ENQ sont les postes ne nécessitant pas, ou peu, de formation spécifique et donc ouverts à tous.

On a retenu la qualification de l'emploi au moment du souhait, soit l'emploi de 2015 pour ceux restés dans l'entreprise initiale de 2013 et l'emploi de 2013 pour ceux l'ayant quittée (cf. encart 1). Celle ci est obtenue à partir des déclarations recueillies lors de la première interrogation de DEFIS et codées selon la nomenclature des Catégories Sociales (PCS-ESE de l'INSEE).

### L'« accès à la formation » et le « souhait de se former »

L'accès à une formation en lien avec l'aspiration à se former est au centre de l'étude. L'objectif est d'estimer la probabilité d'accès à une formation non réglementaire pour un salarié dans les cinq ans, conditionnellement au fait que le salarié ait souhaité - ou non - se former.

L'aspiration à se former repose sur la réponse apportée par le salarié lors de la première interrogation, en 2015, quant à ses souhaits d'évolution professionnelle dans les 5 ans à venir. Un des items proposés était : « Souhaitez vous vous former ? ». Seules les formations ayant eu lieu après l'émission éventuelle d'un souhait de formation ont été retenues (cf. encart 1)

Avec ces précisions, 71% des salariés de notre échantillon avaient souhaité, en 2015, se former dans les 5 ans à venir et 58% des salariés ont suivi une formation non réglementaire dans les 5 ans qui suivent, entre 2014/2015 et 2019 (cf. tableau 1 ci dessous).

**Tableau 1 Part de salariés déclarant souhaiter se former dans les cinq prochaines années et part de salariés qui se sont effectivement formés (hors formations réglementaire) selon la qualification de l'emploi.**

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Salarié en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Part de salariés souhaitant se former dans les 5 années en 2014/2015	82,03	54,64	71,32	70,62

Part de salariés qui se sont formés entre 2014/2015 et 2019 (hors formations réglementaires)	47,96	43,75	60,88	58,37
--	-------	-------	-------	-------

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

La comparaison des taux d'accès à la formation entre salariés en emploi qualifié et salariés en emploi non qualifié (employé ou ouvrier) (tableau 1) confirme les résultats d'études notant un moindre accès à la formation des salariés en emploi non qualifié. Ainsi 48% des EMNQ et 44% des ONQ ont accédé à la formation dans les 5 ans contre 61% des salariés en emploi qualifié.

L'aspiration à se former est, de son côté, maximale chez les salariés en emploi non qualifié (82%) et à l'opposé minimale chez les ONQ (55%). Si en moyenne ces salariés peu qualifiés aspirent tout autant à se former que les qualifiés (Dubois, Melnik, 2017), il existe en revanche d'importantes différences entre Employés et Ouvriers, avec d'évidentes difficultés pour les premiers à réaliser leur souhait.

### **Encart 1 : précisions sur les données DEFIS et la construction des variables d'intérêt**

On travaille sur la dernière interrogation de DEFIS, réalisée en 2019 auprès d'un échantillon de salariés tirés au sort en 2013 et interrogés pour la première fois en 2015. On dispose ainsi d'informations sur les parcours professionnels et les formations suivies par ces salariés pendant 5 ans, entre 2013 et 2019.

#### **Variable sur le souhait de formation**

La question suivante était posée aux salariés en 2015, lors de la première interrogation :

« Nous allons maintenant parler de vos souhaits concernant votre évolution professionnelle pour les prochaines années :

*(si la personne travaille encore chez X: si A201=1)* Souhaiteriez-vous pour les 5 années à venir : (....) Vous formez ?

*(si la personne ne travaille plus chez X : si A201=2)* Alors que vous étiez encore dans l'entreprise de 2013, souhaitiez-vous pour les 5 années à venir : (....) Vous formez ? »

Afin de respecter la chronologie des événements, seules les formations suivies après la date d'émission (ou non) d'un souhait de se former sont prises en compte. Ainsi pour les salariés toujours dans l'entreprise de 2013 en 2015, les formations suivies entre l'été 2015 et l'automne 2019 sont considérées. Pour les salariés qui avaient quitté l'entreprise en 2015, les formations suivies entre la sortie de l'entreprise (entre 2014 et début 2015) et l'automne 2019 sont considérées. Par ailleurs, les formations à visée réglementaire ne sont pas prises en compte.

#### **L'accès à la formation (hors formations réglementaires) entre le moment du souhait (2014/2015) et 2019**

On ne considère que les formations commencées après la période concernée par le souhait de formation (2015 ou avant si changement d'entreprise, cf. variable souhait). Pour les salariés toujours dans l'entreprise de 12/2013 en 2015, les formations suivies entre l'été 2015 et l'automne 2019 sont considérées. Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise en 2015, les formations suivies entre la sortie de l'entreprise (entre 2014 et début 2015) et l'automne 2019 sont considérées. Les formations à visée réglementaire sont aussi exclues du champ.

#### **La qualification de l'emploi : salariés en emploi qualifié ; employés non qualifiés ; ouvriers non qualifiés.**

La qualification concerne l'emploi du salarié au moment de répondre à la question sur le souhait de formation (emploi 2015 pour ceux restés dans l'entreprise de 2013, emploi de 2013 pour ceux l'ayant quittée). La première interrogation en 2015 a permis d'obtenir la profession en 2015 et en décembre 2013 des salariés, classée dans un premier temps en code PCS-ESE de l'INSEE. La distinction entre Employés qualifiés et non qualifiés est basée sur la nomenclature Chardon (2002).

#### **L'entretien professionnel entre 2015 et 2019**

A chaque interrogation du dispositif d'enquête DEFIS, on demande au salarié s'il a participé à un entretien professionnel lors des deux années précédentes. L'équation modélisant l'expression du souhait intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel en 2014 ou en 2015 (avant la première interrogation). L'équation modélisant l'accès à la formation intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel après l'expression éventuelle d'un souhait, entre 2015 et 2019.

**L'information du salarié sur les possibilités de formation entre 2015 et 2019.**

La première interrogation du dispositif défis interroge le salarié sur la façon dont il est informé des possibilités de formation dans l'entreprise (non informé ; par la direction ou le service des ressources humaine ; par des collègues ; par un représentant du personnel ; par lui-même). Si le salarié a changé d'entreprise ou si son entreprise a connu un changement important (restructuration, changement dans l'équipe de direction) on lui repose la question. Si le salarié déclare avoir été informé, ne serait ce qu'une fois, par la direction ou le service RH, nous considérons qu'il a été informé par un canal vertical ; et s'il a été informé seulement par des collègues, un représentant du personnel, ou par lui-même, nous considérons qu'il a été informé par un canal horizontal ou autonome. Si le salarié déclare à chaque fois qu'il n'a pas été informé des possibilités de formation, nous considérons qu'il est non informé.

**Changement de profession**

A chaque interrogation du dispositif d'enquête, on demande au salarié s'il exerce la même profession qu'à la vague précédente. Si le salarié déclare une fois « oui » à cette question, on considère qu'il a changé de profession. Dans le cas où le salarié est resté dans l'entreprise, nous considérons la profession de 2015 et le salarié a changé de professions s'il dit n'être plus dans la même profession en 2016, 2017, 2018 ou 2019. Si le salarié a quitté l'entreprise avant 2015, nous considérons la profession de 12/2013. Le salarié a alors changé de profession s'il dit n'être plus dans la même profession en 2015, 2016, 2017, 2018 ou 2019.

Accès à la formation, selon le souhait de se former et la qualification de l'emploi occupé

Quand on croise maintenant aspiration à se former et accès effectif, on constate que le taux de formés est nettement plus élevé parmi ceux qui en ont exprimé le souhait (62% contre 50%), ce qui constitue une première validation de l'hypothèse quant à la performativité du souhait (cf. tableau 1bis. On observe cependant que le souhait de se former semble avoir moins d'impact chez les ouvriers non qualifiés que chez les autres salariés : l'écart de taux d'accès à la formation entre salariés qui souhaitent se former vs. ne souhaitent pas est de 4% chez les ONQ, de 17% pour les employés non qualifiés et de 12% pour les salariés en emploi qualifié. La performativité varie selon la qualification du poste.

**Tableau 1bis- Taux d'accès à la formation (sur la période 2014/2015-2019) selon la qualification de l'emploi et le souhait de se former.**

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifiés	Ensemble des salariés
Le salarié souhaite se former dans les cinq ans	50,94	45,62	64,34	61,88
Le salarié ne souhaite pas se former dans les 5 ans	34,34	41,50	52,27	49,96
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Enfin, et à contrario, le fait que 50% des salariés se sont formés alors qu'ils n'en avaient pas exprimé le souhait souligne que d'autres facteurs contribuent à expliquer l'accès des salariés à la formation.

## Accès à la formation, entretien professionnel et qualification du salarié

Suite aux réformes de la formation professionnelle de 2014 et 2018, et dans un contexte des réformes engagées depuis le début des années 2000 avec un objectif de responsabilisation des individus quant à leur parcours professionnel, de nouveaux droits individuels ont été attribués aux salariés sensés leur permettre un recours plus autonome à la formation. On peut ainsi supposer que l'obligation faite à l'employeur d'organiser un entretien professionnel tous les deux ans afin d'évoquer, entre autres, les souhaits de formation professionnelle est sensée faciliter le dialogue entre la direction et les salariés au sujet de leurs besoins de formation et constituer un levier d'accès à la formation. Sigot et Guillemot (2019) montrent notamment que dans le cas où un salarié souhaite se former la probabilité pour lui d'aborder des projets de formation pendant l'entretien professionnel est presque 2 fois supérieure à celle d'un salarié ne souhaitant pas se former. Ils soulignent aussi qu'un cadre a presque 2 fois plus de chances qu'un ouvrier de participer à un EP et qu'ouvriers et employés ont moins de chances d'aborder les projets de formation en entretien professionnel qu'un salarié en profession intermédiaire. Il en est de même de la qualité de l'information quant aux possibilités de formation qui peut s'avérer centrale pour favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout en réduisant les inégalités d'accès à la formation des moins qualifiés d'entre eux (Brunet & Rieucou, 2019 ; Durieux & Baraldi 2019).

L'enquête DEFIS permet de repérer les individus ayant participé à un entretien professionnel au cours des 5 années d'observation. On s'intéresse ici aux entretiens suivis par les salariés après qu'ils aient déclaré un souhait de formation. D'après nos données, le taux d'accès à la formation est deux fois plus élevé pour les salariés qui ont suivi un entretien professionnel (70% contre 35%), et notamment pour les salariés en emploi qualifié (72% contre 35%). Cet écart est moindre chez les ONQ (14%) et les EMNQ (24%) tout en restant important (tableau 2).

**Tableau 2- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon le niveau de qualification et la participation à un EP**

	Qualification du salarié (au moment du souhait)			
	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Le salarié a suivi un entretien professionnel	59,89	51,45	72,34	70,14
Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel	33,66	35,85	34,98	34,97
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

## Accès à la formation, information sur les possibilités de formation et qualification du salarié

En 2019, Brunet et Rieucou ont montré qu'avoir reçu de l'information sur les possibilités de formation était un levier clef de l'accès à la formation. Ce résultat est crucial dans un contexte où l'on demande aux salariés d'être responsables de l'élaboration de leurs projets de formation et donc de connaître le marché de la formation. Ces auteurs identifient 3 types de canaux de diffusion de l'information : Le canal « vertical » qui désigne une diffusion de l'information par la hiérarchie ou les services RH de l'entreprise, le canal « horizontal » où la diffusion se fait par le représentant du personnel et les collègues et le canal « autonome » où le salarié s'informe par lui-même. Pour des questions d'effectifs nous avons regroupé les canaux « autonome » et « horizontal ».

Les salariés non-informés sur les possibilités de formation sont les salariés qui ont le taux d'accès à la formation le plus faible (37%), et ceci pour toutes les catégories de salariés (tableau 3). Le taux est particulièrement faible chez les ouvriers non qualifiés non informés des possibilités de formation (15%) alors qu'il est près de 3 fois supérieur lorsqu'ils ont été informés par leurs pairs ou par eux mêmes (43%) et plus de 3 fois si c'est via la hiérarchie (50%). Pour les ouvriers non qualifiés et les salariés en emploi

qualifié c'est le canal vertical qui correspond à un taux de formation maximal (respectivement 50% et 67% de formés). En revanche, chez les employés non qualifiés, le taux d'accès à la formation diffère très peu entre les différents canaux d'information sur les possibilités de formation et n'est que légèrement inférieur lorsqu'ils n'ont pas été informés (43%).

**Tableau 3- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon la qualification du salarié et l'information reçue au sujet de la formation**

	Qualification de l'emploi du salarié			
	Employés non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifié	Ensemble des salariés
Le salarié n'a été à aucun moment informé sur les possibilités de formation	42,80	15,47	35,92	36,64
Le salarié a été informé seulement par le canal autonome ou horizontal	48,41	43,57	51,89	51,09
Le salarié a été informé au moins une fois par un canal vertical	47,19	50,46	66,69	63,85
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

#### Accès à la formation, selon le souhait de se former et le niveau de diplôme du salarié

Le diplôme n'est pas la principale qualité recherchée par les employeurs pour l'accès à un emploi non-qualifié (Devetter & Puissant, 2018 ; Dubost & Tranchant, 2018), mais celui-ci, ou tout au moins le niveau de formation du salarié joue un rôle crucial dans les possibilités de mobilités professionnelles et l'accès à un parcours professionnel ascendant (Amossé et al., 2011). Plus récemment, Dubost et Tranchant (2019) ont montré que les non-diplômés sont surreprésentés dans des parcours de sortie de l'emploi ou d'immobilité. Les réformes de la formation professionnelle de 2014 et 2018 ont comme objectif prioritaire la mise en place d'instruments visant à permettre aux salariés les moins qualifiés d'acquérir de nouvelles compétences et qualification à travers l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou non.

Cependant « Il pleut sur les mouillés » ou « on ne prête qu'aux riches » sont des adages qui reviennent régulièrement en conclusion d'études portant sur le lien entre niveau de diplôme et accès à la formation professionnelle et qui montrent le plus faible accès à la formation continue des salariés non diplômés. En 2018, le Bilan Formation Emploi de l'INSEE (Aliaga & Bernard, 2018) souligne un écart de taux de formation entre les salariés les plus diplômés et les moins diplômés, écart qui s'intensifie lorsque que l'on prend en compte les durées de formation. Le rapport du Céreq sur la formation continue (Lambert, Marion-Vernoux, 2014) montre aussi que les salariés diplômés d'un niveau bac+3 et au-delà se forment près de trois fois plus que leurs homologues non diplômés (26 heures contre 9 heures). Mais ce résultat serait en grande partie dû au lien fort entre niveau de diplôme et niveau de qualification du poste.

Les données du dispositif Défis confirment ce résultat (tableau 4). Le taux de formation entre 2014/2015 et 2019 est nettement plus faible chez les diplômés de niveau inférieur au Bac que chez les diplômés du supérieur (42% vs. 68%) et tout particulièrement chez les salariés en emploi qualifié (42% vs. 71%), montrant bien l'effet croisé de ces critères. Cet écart selon le niveau de diplôme est plus faible chez les ONQ (5%) et quasi nul chez les Employés non qualifiés.

**Tableau 4- Taux d'accès à la formation sur la période d'observation (2014/2015-2019) selon le niveau de qualification et le souhait de se former**

	Qualification de l'emploi (au moment du souhait)			
	Employé non qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Salariés en emploi qualifiés	Ensemble des salariés
Diplômés du supérieur	47,76	55,23	70,65	68,56

Non diplômés du supérieurs	48,29	40,03	42,39	42,51
Ensemble des salariés	47,96	43,75	60,88	58,37

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

## Résultats des modèles

Afin de tester l'impact de ces différents leviers sur l'accès à la formation, et d'en estimer les effets nets, on a mené des analyses « toutes choses égales par ailleurs ». Un premier modèle (1) estime la probabilité d'accès à une formation dans les 5 ans où, en plus de différentes variables contextuelles, nos 4 variables d'intérêt (Souhait de se former en 2015 dans les 5 ans à venir, qualification du salarié au moment du souhait, participation à un entretien professionnel après le moment du souhait et information sur la formation après le souhait) sont introduites. Ces variables sont ensuite systématiquement croisées avec la qualification de l'emploi occupé par le salarié au moment du souhait (EQ / ENQ), dans 4 modèles complémentaires.

### 1- Le souhait de se former a bien un effet performatif sur l'accès à la formation

Le premier objectif est de tester l'effet du souhait exprimé par un salarié de se former dans les 5 ans à venir sur la probabilité qu'il a d'accéder effectivement à une formation dans les 5 ans. On peut supposer que l'expression d'un souhait de formation est plus probable pour des salariés qui sont dans un environnement de travail et qui ont des conditions d'emploi, de vie personnelle ou de carrière favorisant en soi l'accès à la formation (Albandea, 2019). Ceci conduit à l'existence d'un biais d'endogénéité du fait de caractéristiques observables et inobservables (motivation, envie de progresser, expériences hors professionnelles ...) qui impactent simultanément la probabilité de souhaiter se former et la probabilité de se former. Intégrer la variable « souhaite se former » dans un modèle de type Probit estimant la probabilité d'accès à la formation engendrerait alors une estimation biaisée de l'effet du souhait. Pour corriger ce biais et donner une estimation correcte de l'impact du souhait sur l'accès à la formation, on a recours à une méthode d'équations simultanées (cf. encart 2). Une première équation modélise le souhait des salariés à se former, cela étant contrôlé, la seconde équation modélise la probabilité d'accéder à une formation.

La première équation portant sur la probabilité des salariés à souhaiter se former est commune à tous les modèles (cf. annexe pour les résultats. Les résultats montrent que, toutes choses égales par ailleurs, hommes et femmes expriment autant le souhait de se former mais que c'est plus rarement le cas des salariés les plus âgés. Les salariés en contrat temporaire ont également une probabilité plus faible que ceux en CDI d'exprimer ce souhait de même que les salariés sur un emploi d'ouvrier non qualifié par rapport aux employés non qualifiés et aux salariés en emploi qualifié. A contrat et qualification comparable, en revanche, les salariés qui n'utilisent pas pleinement leurs compétences dans leur travail et ceux qui déclarent un risque de perte d'emploi dans l'année qui vient souhaitent plus souvent se former. Des conditions de travail et d'emploi ressenties comme précaires peuvent ainsi augmenter la probabilité de souhaiter se former. On détecte aussi un fort effet du secteur d'activité de l'entreprise. En effet les salariés d'une entreprise du commerce souhaitent plus souvent se former que les salariés d'une entreprise de la construction ou du transport. Les salariés d'une entreprise preneur d'ordre dans une chaîne de sous-traitance, mais aussi à l'opposé les salariés d'une entreprise donneuse d'ordre souhaitent plus souvent se former. Enfin les salariés d'une entreprise avec un budget alloué à la formation important souhaitent plus souvent se former (cf. annexes)

Ces caractéristiques influençant l'expression d'un souhait de formation étant contrôlées, on voit **que le fait de souhaiter se former a un effet positif - et net - sur la probabilité d'accès à la formation** (fig1 col2 et annexe BPR1 pour résultats complets). **Ce résultat valide le caractère performatif du souhait,**

**indépendamment des caractéristiques individuelles ou organisationnelles pouvant l'influencer par ailleurs.** Cet effet n'apparaissait pas dans un modèle simple à une seule équation (fig1 col1). On constate également que, toujours à caractéristiques comparables, les employés non qualifiés ont moins de chances d'accéder à la formation dans les 5 ans que les ONQ alors qu'ils en expriment plus souvent le souhait qu'eux. Ce résultat ne ressortait pas non plus dans un modèle simple ne prenant pas en compte les déterminants du souhait.

Les autres variables introduites dans l'équation d'accès à la formation (cf. annexe, BPR1) montrent que, une fois certaines caractéristiques influençant l'expression du souhait contrôlées, et toutes choses égales par ailleurs quant à l'accès à la formation, les femmes accèdent plus souvent à la formation que les hommes. De même ceux qui ont changé de contrat se forment plus que ceux qui sont restés en CDI ainsi que ceux qui déclarent avoir changé de profession ou encore ceux qui exercent une activité complexe (nécessité de résoudre des problèmes imprévus). Ces résultats concernant les variables communes à tous les modèles s'avèrent stables.

Qu'en est-il maintenant de l'effet performatif du souhait de se former sur l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifiés ? L'effet positif du souhait se distingue-t-il pour ces deux populations de salariés ? Observe-t-on une inégalité d'accès à la formation entre salariés en emploi non qualifiés et en emploi qualifiés qui souhaitent se former ?

Afin de répondre à ces questions, on a estimé un deuxième modèle biprobit récursif (fig1 col3 et BPR2 en annexe pour résultats complets), identique au précédent, qui intègre une variable supplémentaire croisant la qualification de l'emploi et le souhait de se former. On constate alors un effet conjoint de la qualification de l'emploi et du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation. **Les salariés qui aspirent à se former et qui sont sur un poste qualifié ont plus de chances de se former que les salariés en emploi non qualifié, quand bien même ceux-ci souhaitent se former ;** ils ont également plus de chances de se former que les salariés qui ne souhaitent pas se former (en emploi qualifié ou non qualifié). Ainsi ceux qui n'ont pas souhaité se former ont une probabilité de se former nettement plus faible, quelle que soit la qualification du poste.

**Fig. 1 Effet du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation (extrait BPR1 et BPR2 en annexe)**

	Probabilité d'accéder à une formation dans les 5 ans					
	Modèle probit simple		Modèle BPR 1 Souhait et qualification		Modèle BPR 2 Souhait*qualification	
	Coefficient	Test	Coefficient	Test	Coefficient	Test
<b>Déclare souhaiter se former en 2014/2015</b>	ns	ns	1,42	***		
<b>Qualification de l'emploi du salarié au moment du souhait</b>						
En emploi qualifié	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.		
Employé non qualifié	ns	ns	-0,35	**		
Ouvrier non qualifié	ns	ns	ns	ns		
NSP	ns	ns	ns	ns		
<b>Qualification de l'emploi au moment du souhait et souhait de se former dans les cinq ans</b>						
En emploi qualifié et souhaite se former					Ref.	Ref.
En emploi non qualifié et souhaite se former					-0,26	*
En emploi qualifié et ne souhaite pas se former					-1,37	***
En emploi non qualifié et ne souhaite pas se former					-1,47	***
NSP					ns	ns
Test de Wald: rho=0	-	-	-1,33	***	1,08	***

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : En corrigeant le biais d'endogénéité, les salariés qui souhaitent se former ont plus de chance d'avoir accès à la formation.

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolus, a suivi un EP, information sur les possibilités d formation

\* =significatif à 10%, \*\*=significatif à 5%, \*\*\*=significatif à 1%.

## **Encart 2 : Une méthode de modélisation traitant le biais d'endogénéité : biprobit récursif**

Il se peut que certains déterminants (caractéristiques des salariés, leviers institutionnels de formations, environnement économique) et certaines aptitudes des salariés largement inobservables dans nos enquêtes (motivation...) conditionnent la capacité des salariés à souhaiter évoluer professionnellement et notamment à se former, tout en jouant sur leur capacité à accéder effectivement à une formation. Pour contrôler ce biais, on utilise un modèle à équations simultanées (biprobit récursif) qui va nous permettre de tenir compte du double effet de certains déterminants sur la capacité à souhaiter et celle d'accéder à une formation.

Cette méthode, pour produire des estimateurs convergeant, nécessite de trouver un ou plusieurs instruments instrument efficaces. C'est-à-dire une ou plusieurs variables qui influencent le souhait de formation sans avoir d'effet sur l'accès à la formation. Deux variables vont jouer ce rôle : le salarié déclare un risque de perte d'emploi en 2015 et le salarié déclare ne pas utiliser pleinement ses compétences dans son travail en 2015.

**On estime donc conjointement deux équations, la première, dite équation de sélection (souhait), modélise la probabilité qu'un salarié déclare souhaiter se former dans les 5 ans, et la seconde, dite équation principale, modélise l'impact du souhait sur la probabilité d'accès à la formation au cours des 5 années écoulées depuis le souhait.**

**Cinq modèles probit bivarié récursifs** ont été mis en œuvre : un premier modèle de base (1) contient nos 4 variables d'intérêt (Souhait de se former en 2015 dans les 5 ans à venir, qualification de l'emploi détenu par le salarié au moment du souhait, participation à un entretien professionnel après le moment du souhait et a reçu de l'information sur les possibilités de formation (après le souhait)). Chacune de ces variables est ensuite croisée avec la qualification (Emploi qualifié vs. emploi non qualifié) du salarié au moment du souhait dans 4 modèles complémentaires, 2 à 4. Chacun des 5 modèles contenant la variable « Déclare souhaiter se former en 2015 », on utilise 5 modèles biprobit récursifs (cf annexes pour les résultats détaillés). L'équation modélisant le souhait est la même pour les 5 modèles.

Les variables introduites dans l'équation de souhait sont les suivantes :

4 variables caractérisant le salarié et sa situation d'emploi au moment du souhait : sexe, âge, type de contrat de travail et qualification de l'emploi occupé.

4 variables caractéristiques de l'entreprise où se trouve le salarié au moment du souhait : taille de l'entreprise, secteur d'activité, place de l'entreprise dans la chaîne de sous-traitance, budget de formation (en % de la masse salarial)

la participation à un entretien professionnel dans les deux ans *précédant le souhait et donc avant 2015*

2 variables instrumentales : le salarié déclare un risque de perte d'emploi en 2015 ; le salarié déclare ne pas utiliser pleinement ses compétences dans son travail en 2015.

Les variables introduites dans l'équation d'accès à la formation, communes aux 5 modèles :

2 variables sociodémographiques : sexe et âge des salariés

2 variables caractérisant l'évolution de la situation professionnelle du salarié entre le moment où il déclare souhaiter se former et la dernière interrogation de 2019 (cf encart 1): L'évolution du contrat/situation professionnelle ; le changement de profession (0/1) depuis le souhait ;

1 variable caractérisant la complexité du travail du salarié au moment du souhait (travail apprenant) : celui-ci implique-t-il de résoudre des problèmes non-prévus (0/1)?

1 variable caractérisant la taille de l'entreprise du salarié en 2019

Les 4 variables d'intérêt introduites seules puis croisées avec la qualification de l'emploi occupé (ENQ vs. EQ) : Le souhait de se former ; le niveau de diplôme (sup ou égal au Bac vs. inf au Bac) ; la participation à un entretien professionnel ; le canal de diffusion de l'information.

Le test de Wald de ces BPR est significatif, ce qui confirme l'existence d'un biais d'endogénéité et conforte la décision d'avoir recours à une telle méthodologie. Par ailleurs le modèle BPR révèle un effet positif du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation, effet qui n'apparaît pas dans un modèle probit simple. Ne pas tenir compte des variables - personnelles, institutionnelles ou organisationnelle - influençant le souhait de formation, conduit à sous évaluer son impact sur l'accès à la formation. De même, le modèle biprobit récursif montre que les employés non qualifiés ont une probabilité d'accès à la formation plus faible que les salariés qualifiés, ce qui ne ressortait pas non plus dans le modèle simple.

## 2- Effet des leviers institutionnels sur l'accès à la formation des salariés en emploi qualifiés et non qualifiés

Le modèle de base (extrait fig. 3 et annexe BPR1 pour résultats complets) met en lumière un effet positif des deux leviers repérés sur l'accès à la formation. Les salariés qui ont participé à un entretien professionnel sur la période ont plus de chance d'avoir accédé à une formation. Et les salariés qui ont été informés des possibilités de formation par la hiérarchie ou le service des ressources humaines ont plus de chances d'avoir eu accès à la formation que les salariés qui n'ont pas été informés. Ce modèle confirme les résultats de travaux existants.

Ces leviers sont-ils aussi utiles pour les salariés en emploi non qualifié que les salariés en emploi qualifié ? Sont-ils des instruments efficaces pour réduire les inégalités d'accès à la formation ?

Le modèle probit bivarié récursif suivant (Fig.2, BPR4) intègre une variable d'interaction entre la qualification de l'emploi et la participation du salarié à un entretien professionnel. Il montre un effet conjoint de la qualification de l'emploi et de l'entretien professionnel sur la probabilité d'accès à la formation. Ce sont les salariés sur des postes qualifiés et qui ont suivi un entretien professionnel qui ont le plus souvent accès à la formation. Mais, alors que l'entretien professionnel a un effet positif sur la probabilité d'accès à la formation, il ne permet pas d'abolir les inégalités de formation entre salariés qualifiés et non qualifié. Les salariés non qualifiés qui ont suivi un entretien professionnel ont toujours moins de chances d'accès à la formation que les salariés qualifiés qui sont dans ce cas.

Le modèle suivant probit bivarié récursif (Fig.2, BPR5) intègre, de la même manière, une variable d'interaction entre la qualification de l'emploi et l'information du salarié sur les possibilités de formation. Ce modèle ne permet pas d'établir des conclusions différentes du modèle sans interaction (modèle BPR 1). Les salariés qui n'ont pas été informés des possibilités de formation ont moins de chance d'accéder à la formation, quelle que soit la qualification. Il n'y a aucun écart significatif de probabilité d'accès à la formation entre les salariés en emploi qualifié et ceux en emploi non qualifié.

**Fig. 2 Effets de l'entretien professionnel et de l'informations sur la formation sur l'accès à une formation (extraits des BPR1, BPR 4 et BPR5 (cf. annexes)**

	Modèle de base	Modèle croisé	Modèle croisé
--	----------------	---------------	---------------

	BPR1		BPR4		BPR5	
	Coefficient	Test	Coefficient	Test	Coefficient	Test
<b>Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel entre 2015 et 2019</b>	-0,47	***				
<b>Information du salarié au sujet des possibilités de formation entre 2014 et 2019</b>						
Le salarié n'a été à aucun moment informé sur la formation	-0,24	*				
Le salarié a été informé mais seulement par un canal autonome ou horizontal	ns	ns				
Le salarié a été informé au moins une fois par voie verticale	Ref.	Ref.				
<b>Qualification de l'emploi au moment du souhait et participation à un entretien professionnel</b>						
En emploi qualifié et a suivi un entretien professionnel			Ref.	Ref.		
En emploi non qualifié et a suivi un entretien professionnel			-0,29	*		
En emploi qualifié et n'a pas suivi d'entretien professionnel			-0,53	***		
En emploi non qualifié et n'a pas suivi d'entretien professionnel			-0,58	***		
NSP			ns	ns		
<b>Qualification de l'emploi au moment du souhait et information sur les possibilités de formation</b>						
Emploi qualifié et pas été informé sur les possibilités de formation entre 2014 et 2019					-0,28	*
Emploi non qualifié et pas été informé sur les possibilités de formation entre 2014 et 2019					-0,21	**
Emploi qualifié et a été informé au moins une fois sur les possibilités de formation entre 2014 et 2019					Ref.	Ref.
Emploi non qualifié et a été informé au moins une fois sur les possibilités de formation entre 2014 et 2019					ns	ns
NSP					ns	ns

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : les salariés en emploi non qualifié qui ont suivi une EP ont moins de chance d'avoir suivis une formation que les salariés en emploi qualifié qui ont suivis un EP

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolu, souhait de se former en 2014/2015.

\* =significatif à 10%, \*\*=significatif à 5%, \*\*\*=significatif à 1%.

### 3- L'influence du niveau de diplôme sur l'accès à la formation des salariés en emploi non qualifiés

\*De nombreuses études ont montré que les salariés les plus diplômés sont les salariés qui ont le plus accès à la formation professionnelle. Cette réalité est-elle la même pour les salariés en emploi non qualifié et pour les salariés en emploi qualifié ? Nous savons que l'emploi non qualifié peut être un tremplin vers un emploi qualifié et ceci plus probablement pour les salariés les plus diplômés. La formation professionnelle pourrait aider à ce phénomène de tremplin pour les moins diplômés ? Les employés non qualifiés les moins diplômés ont-ils alors autant accès à la formation que les autres ?

Un nouveau modèle probit bivarié récursif (Fig3, BPR3 extraits) intègre une variable combinant ces deux dimensions : la qualification de l'emploi occupé par le salarié et le niveau de diplôme qu'il possède (diplômé du supérieur ou non). Il permet plusieurs observations. Les salariés les plus diplômés sur des postes qualifiés ont plus souvent accès à la formation que les trois autres catégories. Et par rapport à ces derniers, les salariés en emploi non qualifié ont moins de chance d'accès, quel que soit leur niveau de diplôme. L'absence de diplôme et la non qualification de l'emploi constituent donc un double handicap pour l'accès à la formation.

**Fig. 3 Effets croisés du diplôme et de la qualification sur l'accès à une formation**

	Modèle BPR 3	
	Coefficient	Test de significativité
<b>Niveau de qualification de l'emploi au moment du souhait et niveau de diplôme des salariés</b>		
Emploi non qualifié niveau bac ou moins	-0,41	**
Emploi non qualifié niveau supérieur au bac	-0,48	*
Emploi qualifié niveau bac ou moins	-0,37	***
Emploi qualifié niveau supérieur au bac	Ref.	Ref.
NSP	ns	ns

Champ : Ensemble des salariés au 12/13 des entreprises du champ Défis excepté les salariés encore en formation initiale au 01/14 et ceux partant en retraite entre le 12/13 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS- enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Lecture : les salariés en emploi non qualifié diplômé de niveau supérieur au bac ont moins de chance d'avoir suivis une formation que les salariés en emploi qualifié diplômé de niveau supérieur au bac

Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, travail implique de résoudre des problèmes non résolu, souhait de se former en 2014/2015, a suivi un EP, information sur els possibilités d formation

\* =significatif à 10%, \*\*=significatif à 5%, \*\*\*=significatif à 1%.

\*\*\*

Cette étude met en lumière plusieurs déterminants de l'accès à la formation. Le souhait de se former est performatif dès lors que l'on contrôle les bais d'endogénéité entre souhait et accès à la formation. Plusieurs autres leviers du pouvoir d'agir augmentent fortement la probabilité d'accès à la formation : un niveau de diplôme supérieur, être informé sur les possibilités de formation et avoir participé à un entretien professionnel. Ces leviers sont déterminants pour les salariés en emploi qualifié et ceux en emploi non qualifié. Nos résultats mettent en lumière un point supplémentaire : Quel que soit l'instrument pris en compte (aspiration, diplôme, leviers institutionnels), les inégalités d'accès à la formation entre salariés en emploi qualifié et non qualifié demeurent. Si l'on aspire à se former, si on possède un diplôme du supérieur et lorsqu'on a suivi un entretien professionnel, être sur un emploi qualifié augmente toujours davantage les chances d'accès à une formation que lorsqu'on occupe, à caractéristiques équivalentes, un emploi non qualifié. Seule l'information des salariés sur les possibilités de formation paraît être un levier qui ne pénalise pas les salariés en emploi non qualifié. Nous observons ainsi un double obstacle pour les salariés non qualifiés. L'accès aux leviers est souvent plus difficile pour eux : les ouvriers non qualifiés souhaitent par exemple moins souvent se former, ils sont moins diplômés et ont moins souvent accès à un entretien professionnel. Et, lorsqu'ils accèdent à ces leviers, ceux-ci se révèlent moins efficaces pour eux que pour les salariés en emploi qualifié.

## Bibliographie

- Albandea I., 2019. Retour en formation et parcours d'études atypiques : déterminants et valorisation sur le marché du travail. Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université de Bourgogne
- Aliaga C. (Coord.) et Bernard J. (Coord.), 2018. Formation des adultes, Formation et emploi édition 2018, Insee référence, p113.
- Aggeri, F. 2017. Qu'est-ce que la performativité peut apporter aux recherches en management et sur les organisations : Mise en perspective théorique et cadre d'analyse, *M@n@gement*, vol. 20(1) : 28-69.
- Amossé, T., Perraudin, C., Petit H., 2011. Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? *Economie et Statistique*, 450, 79-105.
- Austin, J.L. 1962). *How to Do Things with Word*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Baraldi L., Durieux C., 2020. Les entretiens professionnels dans les entreprises : un dispositif favorable au développement de la capacité d'agir des salariés ?. In Guillemot, Danièle ; Melnik Olive, Ekaterina. *Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise*, Céreq échange n 15, pp. 73-81
- Bisault L., Destival V. et Goux D., 1994. Emploi et chômage des « non qualifiés » en France, *Économie et Statistique*, n° 273, pp. 17-27.
- Brunet C. & Rieucan G., 2019. Tous informés... tous formés ? Céreq Bref, n° 378, 4 p. <https://www.cereq.fr/tous-informes-tous-formes>
- Burnod G. et Chenu A. ,2001. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socio-professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 86, pp. 87-105.
- Chardon O. ,2002. « La qualification des employés », document de travail, n° F 0202, Insee.
- Conradie, I. & Robeyns, I. 2013. Aspirations and Human Development Interventions. *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, 14(4), 559-580.
- Crocker, D. & Robeyns, I. 2009. Capability and agency. In Ch. Morris (Ed.) Amartya Sen (pp. 60-90). Cambridge: University Press.
- Crowther, J. (2004): 'In and Against' Lifelong Learning: Flexibility and Corrosion of Character. *International Journal of Lifelong Education*, 23(2), 125-136.
- Demazière D. et Marchal E., 2018. « La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et emploi*, vol. 155-156, no. 3-4, pp. 5-30.
- Devetter F.-X.r, et Puissant E., 2018. « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile », *Travail et emploi*, vol. 155-156, no. 3-4, pp. 31-64.
- Dubois J.-M., Melnik-Olive Ekaterina, 2017. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés, Céreq Bref, n° 357, 2017, 4 p. <https://www.cereq.fr/la-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-des-salaries>
- Dubost C.-L., et Tranchant L., 2019. « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, vol. 114, no. 2, pp. 59-88.

- Guillemot D., Sigot J.C., 2014 Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars, Céreq Etudes, n° 23, 2019, 44 p.
- Haller, A.O. 1968. On the concept of aspiration. *Rural sociology*, 33 (4), 484-487.
- Hart, C. 2012. *Aspirations, Education and Social Justice: Applying Sen and Bourdieu*. London: Bloomsbury.
- Ilieva-Trichkova, P. 2016. Lifelong Learning: Capabilities and Aspirations. In Nikolay Popov, Charl Wolhuter, Jana Kalin, Gillian Hilton, James Ogunleye, Ewelina Niemczyk, *Education Provision to Every One: Comparing Perspectives from Around the World*. Bulgarian Comparative Education Society (BCES).
- Lambert M. (Coord.), Marion-Vernoux I. (Coord.), Descamps R., Dubois J.-M., Dupray A., Fournier C., Joseph O., Mignot J.-F., Sigot J.-C., Vero J., 2014, *Quand la formation continue...Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés*, Ouvrages, 111 p., p36-37
- Lambert M., Vero J., 2010. Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question, Céreq Bref, n° 279, 4 p. <https://www.cereq.fr/aspirer-se-former-la-responsabilite-des-entreprises-en-question>
- Sen, A. 2009. *The Idea of Justice*. Cambridge/Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Sigot J.-C., Vero J., 2009. Démocratiser la formation continue en entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs, Bref n°260.
- Unterhalter, E., Ladwig, J. & Jeffrey, C. (2014): Aspirations, education and social justice: applying Sen and Bourdieu. *British Journal of Sociology of Education*, 35(1), 133-145.
- Usher, R. 2001. Lifelong Learning in the Postmodern. In D. Aspin, J. Chapman, M. Hatton & Y. Sawano (Eds.). *International Handbook of Lifelong Learning* (pp. 165-182). London: Springer.
- Walker, M. 2012. Egalitarian policy formulation in lifelong learning: Two models of lifelong education and social justice for young people in Europe. In D. N. Aspin, J. Chapman, K. Evans & R. Bagnall (Eds.) *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 181-194). London : Springer.