

Cereq – « Quand la formation continue »

Ce fascicule récent de « Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés », outre les données chiffrées de la formation continue en France pour 2005 (que l'on trouve déjà sur Clés du social avec des chiffres plus récents : <http://clesdusocial.com/france/fr-employfpc.htm>), apporte des éclairages très intéressants et clairement présentés sur trois grands domaines.

Qui expriment les besoins de formations ?

- Quant il s'agit du plan de formation, les formations sont réalisées à la demande des employeurs pour les besoins de l'entreprise, dans près de 2/3 des cas d'entreprises privées. Quand la demande provient des salariés, leur objectif est d'être plus à l'aise et plus efficaces dans leur travail, soit pour acquérir des compétences nouvelles, soit pour se maintenir à niveau dans leur emploi, soit pour se préparer à des changements de contenus de travail, voire à un nouveau poste.

Plus l'entreprise est grande, plus elle recueille les besoins et les demandes des salariés. Selon les cas, on procède par entretien, par réunion d'équipe, par discussion informelle, ou par formulaire.

- Mais quant aux dispositifs de formation permanente permettant un accès individuel (CIF, DIF, bilan de compétences, VAE), encore seulement à peine un salarié sur deux a connaissance Et, sans information, on ne peut exprimer de demande !

Pourtant, le DIF semble bien être un facteur de diminution des inégalités, car plus l'entreprise est petite, plus il y a recours au DIF alors que les salariés de ces entreprises ont jusque là moins accès à la formation continue. Donc, si ce n'est pas un report des besoins de formation de petites entreprises vers le DIF, le DIF atteint son but.

Qui a accès à la formation ? Une ébauche de comparaison européenne

On retrouve là des choses connues sur l'accès selon le statut d'emploi (plus on est stable, plus on accède à la formation), selon l'âge, selon la formation initiale, selon le sexe, ainsi que sur les obstacles qui sont le manque de besoins, le manque de ressources en temps et en argent.

Information plus rare, le CEREQ compare l'accès à la formation selon les entreprises européennes.

1. On y voit que les entreprises françaises sont parmi les plus actives en Europe en matière de formation continue, tant en matière de taux d'entreprises qui forment et de taux d'accès des salariés aux stages de formation, à l'égal de la Suède et en commun dans un groupe de pays avec la République tchèque et le Luxembourg.
2. Les autres pays nordiques et germaniques ainsi que le Royaume-Uni forment un deuxième groupe où le nombre d'entreprises qui forment est aussi important mais avec un taux d'accès moindre.
3. Le troisième, avec le même taux d'accès que le précédent mais un pourcentage plus faible d'entreprises qui assurent de la formation, regroupe des pays divers tels la Belgique, l'Espagne, le Portugal et la Slovaquie.
4. Des taux plus bas de formation rassemblent dans un quatrième groupe de nombreux pays de l'Europe centrale et la Grèce.

Bien sûr, partout le taux d'accès est différent entre grandes et petites entreprises, mais l'écart est d'autant plus important que le pays se situe dans un groupe plus faible en matière de formation.

Typologie des politiques de formation d'entreprises

D'après son enquête, le CEREQ distingue, en s'appuyant sur deux critères : l'intensité du recours à la formation et le degré de réflexion et de structuration de la politique de formation :

1. les entreprises ayant un faible recours et peu de réflexion autour de la politique de formation, soit 58 % des entreprises formatrices ;
2. celles qui ont un recours modéré, pas d'accord d'entreprise sur la formation, mais une politique structurée et des procédures fréquentes de recueil des besoins de formation, 21 % ;
3. celles qui ont une forte intensité de recours et un accord d'entreprise, avec souvent un centre de formation interne, 4 % ;
4. celles qui ont aussi une forte intensité de recours à la formation et ont recours au DIF et au Hors Temps de Travail, soit 9 % ;
5. et enfin celles qui ont un très important recours à la formation et une politique très structurée, un budget formation supérieur à 3 % de la masse salariale, une moyenne de taux d'accès de 71 %, soit 8 % des entreprises.

On voit que les pratiques sont diverses, de niveau très différent et que le niveau faible regroupe encore plus de la moitié des entreprises françaises.

Quand elles sont actives en matière de formation, les apports de la formation sont utilisés dans 4/5 des cas au retour dans l'entreprise, d'abord dans l'emploi occupé, mais aussi pour la gestion des carrières et dans une proportion moindre pour une mobilité vers d'autres tâches ou activités.

Mais le chemin à faire est encore long pour que toutes considèrent la formation comme un investissement stratégique, l'acquisition de compétences comme un facteur de développement, donc d'avenir et une source de développement personnel.

Où se trouve la vôtre ?

Un tableau de cette publication aide aussi à situer toute entreprise : à chacun de dresser le tableau de son entreprise

Indicateurs d'intensité de formation selon le type de politique

	Effort financier (% masse salariale)	Taux d'accès (% des salariés)	Durée moyenne par stagiaire (heures)
Type 1	1,5	28	23
Type 2	21,9	47	23
Type 3	2,5	59	25
Type 4	2,8	58	31
Type 5	4,2	71	42
Ensemble des entreprises	2,4	49	28

Avec ces éléments de caractéristiques, il est donc utile dans chacune d'elles d'analyser son bilan actuel d'activité en matière de formation des salariés et, si la situation semble faible au regard de cette typologie, de rechercher les axes d'intervention et de négociation pour améliorer ses performances en la matière. C'est d'autant plus indispensable que le paysage de la formation est en train d'évoluer fortement et que cela va engendrer de nouvelles et nombreuses négociations.