

Table Ronde  
Formation  
Professionnelle

9 et 10 juillet 2012



# Dossier documentaire

*« Développement des  
compétences et formation  
tout au long de la vie »*

# SOMMAIRE

## **FICHE 1 :**

Accès à la qualification et insertion des jeunes page 4

## **FICHE 2 :**

Les inégalités dans l'accès aux diplômes supérieurs page 14

## **FICHE 3 :**

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi page 20

## **FICHE 4 :**

Dispositifs individuels de formation page 28

## **FICHE 5 :**

La formation professionnelle des salariés page 32

## REFERENCES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité », Gérard LARCHER, 2012

« 40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives », avis adopté le 13 décembre 2011 par le CESE, rapporteur : Yves URIETA

« La formation professionnelle des demandeurs d'emploi », Jean-Marie MARX, Bertrand DEUMIE, Sylvie VIDAL, 2010.

« Groupe multipartite sur la formation professionnelle – Synthèse des travaux », Pierre FERRACCI, 2008.

« La sécurisation des parcours professionnels », avis du CESE, adopté le 30 mai 2007, rapporteur : Mme Edith ARNOULT-BRILL.

# FICHE 1 : ACCES A LA QUALIFICATION ET INSERTION DES JEUNES

**17% DES JEUNES SORTIS DE FORMATION INITIALE ENTRE 2007 ET 2009 SONT SANS DIPLOME OU AVEC LE SEUL BREVET**

Environ 700 000 jeunes sont sortis de formation initiale en moyenne chaque année entre 2007 et 2009. Parmi eux, 17 %, soit environ 120 000, sont sortis avec au plus le brevet des collèges : 9 % n'avaient aucun diplôme et 8 % n'avaient que le brevet des collèges (tableau 1). Par ailleurs, 41 % sont sortis avec un diplôme de l'enseignement secondaire et 42 % diplômés de l'enseignement supérieur. Le niveau de diplôme des sortants de formation initiale est globalement stable au cours des années 2000.

**Tableau 1 : Niveau de diplôme des sortants de formation initiale en moyenne annuelle sur trois ans**

	Année de sortie de formation initiale			
	2002-2004		2007-2009	
	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Nombre de sortants (en milliers)</b>	<b>697</b>	<b>701</b>	<b>350</b>	<b>351</b>
<b>Répartition des sortants (en %)</b>				
<b>Diplômés du supérieur</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>48</b>
<b>Diplômés du supérieur long</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
Doctorats	2	2	2	2
DEA, DESS, Master	6	8	6	9
Ecoles Supérieures	6	6	6	5
Maîtrise	5	3	2	4
Licence	6	8	6	10
<b>Diplômés du supérieur court</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
Diplôme d'études universitaires générales	1	0	0	0
BTS, DUT et équivalents	14	12	12	13
Paramédical et social	3	3	1	5
<b>Diplômés du secondaire</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>40</b>
<b>Bacheliers et diplômes équivalents</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>
Baccalauréat général	8	8	6	10
Bac technologique, professionnel et assimilé	15	16	18	15
<b>CAP, BEP ou équivalent</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
<b>Brevet ou aucun diplôme</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>12</b>
Brevet seul	6	8	10	6
Aucun diplôme	10	9	13	6
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : France métropolitaine.

Lecture : en moyenne, 701 000 jeunes ont terminé leurs études initiales chaque année en 2007, 2008 ou 2009 ; 42% d'entre eux sont sortis diplômés du supérieur.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2005 et 2008 à 2010 ; calcul Depp.

## L'ACCES AUX DIPLOMES VARIE FORTEMENT SELON L'ORIGINE SOCIALE

Si dans l'ensemble 20 % des jeunes entrés en 6<sup>ème</sup> en 1995 ont quitté l'enseignement secondaire sans aucun diplôme ou seulement le brevet, ce chiffre cache d'importantes disparités selon l'origine sociale des jeunes. Ainsi, c'est le cas de 33 % des enfants d'ouvrier non qualifié, contre seulement 8,5 % des enfants de cadre et 6 % des enfants d'enseignant (tableau 2). A l'opposé, les enfants de cadre ou d'enseignant accèdent très largement à l'enseignement supérieur (respectivement 82 % et 89 %), alors que c'est le cas de moins d'un tiers des enfants d'ouvrier non qualifié.

**Tableau 2: Diplôme le plus élevé obtenu dans l'enseignement secondaire selon l'origine sociale**

	Enseignant	Cadre sup.	Profession intermédiaire	Agriculteur	Artisan, commerçant	Employé	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Inactif	Ensemble
<b>Diplôme le plus élevé obtenu en fin d'études secondaires</b>										
Aucun	1,9	2,7	5,7	6,5	12,2	14,8	15,3	24,6	40,4	12,8
Brevet des collèges	3,8	5,8	6,2	4,6	7,1	9,0	8,1	8,8	10,0	7,5
CAP ou BEP	3,3	4,1	10,7	16,0	15,4	17,8	22,6	24,8	21,4	16,0
Bac pro, BT, BP, BMA	4,3	4,0	10,8	19,2	11,7	12,6	14,8	14,1	10,6	11,5
Bac général	71,7	68,2	44,4	30,9	31,4	26,0	20,1	13,0	9,2	33,7
dont bac S	40,2	39,7	22,9	17,7	13,4	9,5	8,7	4,6	3,7	16,6
Bac technologique	14,9	15,2	22,2	22,8	22,2	19,8	19,0	14,7	8,4	18,5
<b>Ont accédé à l'enseignement supérieur</b>										
	89,4	82,3	67,5	60,0	54,0	46,6	42,2	31,1	9,4	53,4

Source : Depp- Panel des élèves entrés en 6<sup>ème</sup> en 1995.

C'est à la fin de la troisième que ces disparités sociales se creusent. Neuf enfants de cadres ou d'enseignants sur dix effectuent toute leur scolarité dans le second cycle général ou technologique des lycées alors que les enfants des catégories sociales plus défavorisées connaissent des parcours beaucoup plus différenciés.

Ainsi parmi les bacheliers de 2009, près des trois quarts des enfants de cadres sont issus d'une filière générale, alors que ce n'est le cas que de 33 % des enfants d'ouvriers (tableau 3). Ces derniers obtiennent plus souvent un baccalauréat professionnel (38%).

**Tableau 3 : Répartition par filière des bacheliers en 2009 selon leur origine sociale**

	Général	Technologique	Professionnel
Agriculteurs exploitants	55,3	22,7	21,9
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	49,3	23,9	26,9
Cadres, prof. Intellectuelles supérieures	75,3	15,5	9,2
Professions intermédiaires	57,6	25,9	16,5
Employés	48,1	29,7	22,2
Ouvriers	33,2	28,4	38,3
Retraités - inactifs	41,3	28,6	30,1
Ensemble	53,2	24,2	22,4

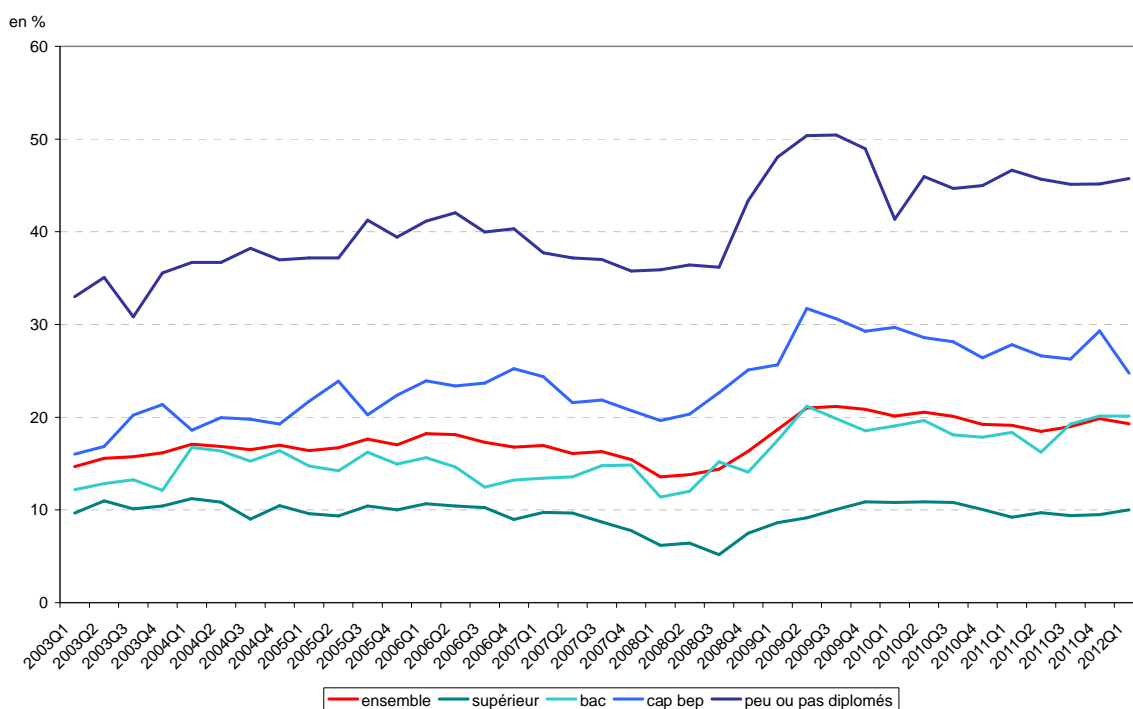
Source: DEPP.

Lecture : en 2009, 33,2 % des bacheliers enfants d'ouvriers ont obtenu un baccalauréat général, 28,4 % un baccalauréat technologique et 38,3 % un baccalauréat professionnel.

## L'INSERTION DES JEUNES VARIE FORTEMENT SELON LE DIPLOME ET LA SPECIALITE

Le diplôme reste un précieux sésame pour entrer sur le marché du travail. Le fait d'être diplômé et le niveau du diplôme ont un fort impact sur les conditions d'accès à l'emploi des jeunes qui sortent de scolarité. Au premier trimestre 2012, parmi les jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans, le taux de chômage des non-diplômés ou diplômés du seul brevet des collèges est 4,5 fois plus élevé que celui des diplômés du supérieur (graphique 1) : le taux de chômage des actifs récents ayant au plus un brevet des collèges s'élève à 45 %, contre 25 % pour les diplômés d'un CAP ou BEP, 20 % pour les bacheliers et seulement 10 % pour les diplômés du supérieur. Ces écarts selon le diplôme sont beaucoup plus accentués dans les premières années suivant la fin des études qu'au-delà de dix ans d'ancienneté sur le marché du travail.

**Graphique 1 : Taux de chômage trimestriel de un à quatre ans après la fin des études par niveau de diplôme de 2003 à 2012**



*Concepts : activité au sens du BIT mesurée en moyenne trimestrielle corrigée des variations saisonnières.*

*Lecture : au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, le taux de chômage des jeunes ayant terminé leurs études entre 2005 et 2009 et diplômés du supérieur est de 10,0 %.*

*Champ : jeunes appartenant à un ménage de France métropolitaine ayant terminé leurs études initiales depuis un à quatre ans.*

*Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2003-2012 ; calculs Dares-Depp.*

Le type de formation (générale ou professionnelle) ainsi que le domaine étudié jouent également largement sur l'insertion. Ainsi, les diplômés des spécialités de production s'insèrent en général mieux que les étudiants des spécialités des services, notamment lorsqu'il s'agit de spécialités pointues, telles que la mécanique, l'électricité ou l'informatique (tableaux 4 et 5).

Tableau 4 : Insertion professionnelle des non-diplômés et des diplômés du secondaire par spécialité de formation

Diplôme et spécialité de formation		Part des femmes parmi les actifs (%)	Taux de chômage BIT (%)	Part d'emplois à temps partiel (%)	Part des cadres et professions intermédiaires (%)	Salaire médian (euros 2009)
Non diplômés, certificat d'études primaires, brevet des collèges		37	31	19	11	1 130
Certificat d'aptitude prof. (CAP) Brevet d'études prof. (BEP) et équivalent	Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	20	13	11	6	1 220
	Agro-alimentaire, cuisine	17	14	9	5	1 240
	Génie civil, construction, bois	2	15	2	6	1 280
	Textile, habillement, cuir	58	27	19	3	1 080
	Mécanique	2	14	4	9	1 290
	Électricité, électronique	3	15	6	14	1 300
	Commerce, vente	70	24	30	8	1 060
	Finances, comptabilité, gestion	55	23	22	9	1 140
	Secrétariat, communication	85	25	28	14	1 100
	Accueil, hôtellerie, tourisme	64	23	25	12	1 100
Coiffure, esthétique	92	20	24	3	1 040	
Dip. paramédical et social de niveau CAP-BEP (aides-soignantes...)		93	6	15	2	1 350
Bac professionnel et équivalent	Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	22	6	9	10	1 190
	Agro-alimentaire, cuisine	20	8	4	15	1 320
	Génie civil, construction, bois	6	5	2	16	1 370
	Mécanique	2	7	2	24	1 400
	Électricité, électronique	2	9	2	32	1 410
	Commerce, vente	61	15	21	23	1 140
	Finances, comptabilité, gestion	66	14	20	16	1 200
	Secrétariat, communication	87	20	23	18	1 170
	Accueil, hôtellerie, tourisme	55	12	21	26	1 170
	Coiffure, esthétique	92	8	15	5	1 100
Ensemble diplômés de l'enseignement secondaire		44	14	15	19	1 250

Lecture : en tramé gris, les débuts de carrière difficiles.

Champ : actifs ayant terminé leur formation initiale depuis dix ans ou moins, France métropolitaine.

Source : Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2009.

Tableau 5 : Insertion professionnelle des diplômés du supérieur par spécialité de formation

Diplôme et spécialité de formation		Part des femmes parmi les actifs (%)	Taux de chômage BIT (%)	Part d'emplois à temps partiel (%)	Part des cadres et professions intermédiaires (%)	Salaire médian (euros 2009)
BTS, DUT et équivalent	Procédés, qualité, informatique indust.	6	8	2	75	1 640
	Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	30	5	5	31	1 350
	Génie civil, construction, bois	19	3	4	81	1 590
	Mécanique	5	5	2	71	1 630
	Électricité, électronique	3	7	3	73	1 570
	Commerce, vente	55	9	8	50	1 460
	Finances, comptabilité, gestion	74	8	8	29	1 350
	Secrétariat, communication	83	11	13	44	1 340
	Informatique, réseaux	16	8	4	80	1 590
	Accueil, hôtellerie, tourisme	75	10	11	47	1 390
Deug	Sciences, droit, économie	45	12	13	51	1 540
	Lettres, sciences humaines	67	15	17	43	1 300
Diplôme santé-social, niveau bac+2	Santé (notamment infirmières)	84	2	16	98	1 680
	Travail social	87	6	16	94	1 510
Licence, licence professionnelle	Sciences exactes et naturelles	58	5	11	84	1 640
	Droit, économie, sciences humaines	71	8	18	66	1 440
	Lettres, langues et arts	81	9	18	69	1 440
	Spécialités de la production	23	9	4	83	1 610
	Spécialités de services	49	10	9	71	1 500
Masters 1 et 2, maîtrise, DEA, DESS	Physique, mathématique	34	6	6	96	2 000
	Chimie, biochimie, sc. de la vie et de la terre	57	8	11	89	1 760
	Économie	59	7	8	73	1 790
	Droit, sciences politiques	70	9	10	82	1 940
	Histoire, géographie	57	8	15	80	1 590
	Sociologie, psychologie	82	13	35	80	1 480
	Français, littérature, philosophie	80	9	16	81	1 600
	Arts	60	13	30	76	1 360
	Langues, linguistique	85	9	17	77	1 650
	Spécialités de la production	28	7	7	93	2 060
	Commerce, vente	58	9	3	80	2 000
	Finances, assurances, comptabilité, gestion	52	5	6	73	2 070
	Communication, documentation	60	15	14	80	1 710
	Informatique, réseaux	18	9	3	94	2 300
	Services aux personnes	57	11	16	79	1 690
Services à la collectivité	53	8	11	86	1 850	
Diplôme d'école d'ingénieurs	Généraliste	19	6	3	98	2 510
	Mécanique, électricité, électronique	15	4	5	97	2 470
	Informatique, réseaux	13	5	1	97	2 510
Diplôme d'école de commerce et de gestion		47	7	3	91	2 570
Doctorat	Sciences exactes et naturelles	34	6	5	96	2 330
	Droit, économie, lettres, sciences humaines	47	8	16	93	2 100
	Santé	60	2	25	99	2 570
Ensemble diplômés de l'enseignement supérieur		54	8	11	74	1 650
Ensemble toutes formations confondues		48	14	13	45	1 380

Lecture : en tramé rouge, les débuts de carrière favorables. Le tableau détaillé figure sur insee.fr.

Champ : actifs ayant terminé leur formation initiale (*définitions*) depuis dix ans ou moins, France métropolitaine.

Source : Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2003 à 2009.

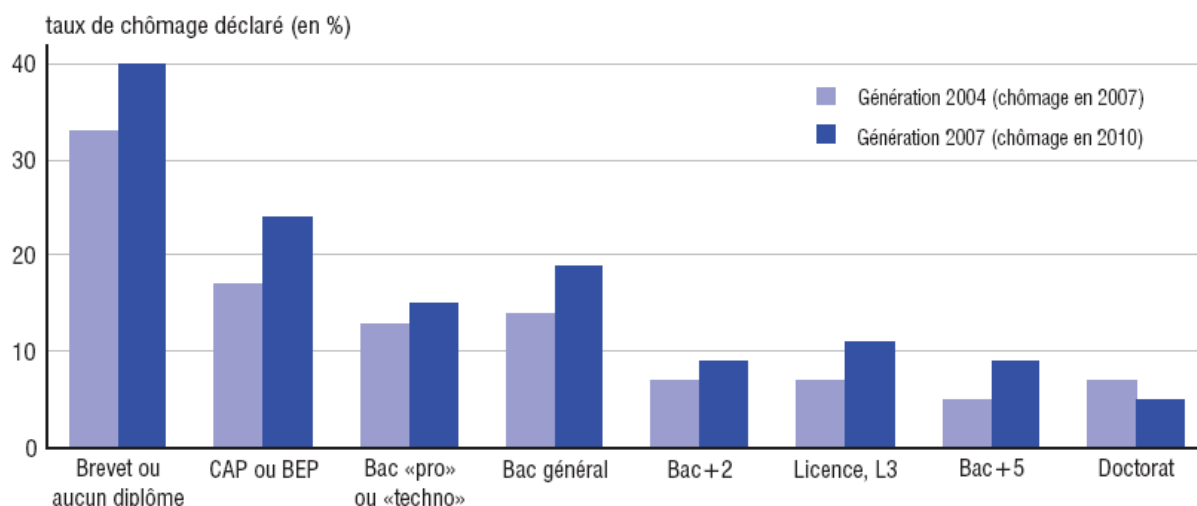


## LA CRISE ECONOMIQUE A ACCENTUE LES DIFFICULTES D'INSERTION DES JEUNES

Du fait de leur position d'entrants sur le marché du travail, l'emploi des jeunes est très sensible à la conjoncture. Lors des périodes de ralentissement économique la situation des actifs récents se dégrade plus rapidement que celle des plus anciens ; inversement, lorsque l'économie repart les jeunes sont généralement les premiers bénéficiaires des embauches supplémentaires.

L'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme ou possédant uniquement le brevet des collèges, déjà plus difficile en période de croissance, est encore plus sensible aux aléas conjoncturels. Cette fragilité accrue des jeunes actifs peu diplômés provient non seulement de la nature de leurs postes de travail, plus sensibles à la conjoncture (ils occupent plus souvent des emplois en CDD ou en intérim), mais également du fait qu'ils peuvent être évincés des postes qu'ils pourraient occuper en période de croissance par des jeunes plus diplômés qui ont eux-mêmes plus de difficultés à s'insérer. *In fine*, le diplôme a gardé un rôle relativement protecteur vis-à-vis du chômage pendant la crise et à l'inverse les peu diplômés ont été particulièrement touchés. Ainsi, d'après les enquêtes du Céreq, 18 % des jeunes sortis du système éducatif en 2007 (la « génération 2007 ») étaient au chômage trois ans après la fin de leurs études, soit 4 points de plus que pour les jeunes sortis en 2004 (la « génération 2004 »). Les jeunes diplômés du supérieur s'en sont mieux sortis que les autres : 9 % d'entre eux étaient au chômage parmi la génération 2007, soit une hausse de deux points par rapport à la génération 2004. A l'opposé, le taux de chômage trois ans après la sortie du système scolaire des jeunes sans diplôme a augmenté de 7 points, passant de 33 % pour la génération 2004 à 40 % pour la génération 2007 (graphique 2).

**Graphique 2 : Taux de chômage trois ans après la sortie du système scolaire pour les générations 2004 et 2007**



*Champ : France métropolitaine, ensemble des sortants de formation initiale.*

*Lecture : en 2010, 24 % des actifs titulaires d'un CAP ou d'un BEP sortis de formation initiale depuis trois ans (génération 2007) sont au chômage. En 2007, le taux de chômage de leurs homologues de la génération 2004 était de 17 %.*

*Source : Céreq, enquête Génération 2010 (auprès de la génération 2007) et enquête Génération 2007 (auprès de la génération 2004).*

## LES CONTRATS EN ALTERNANCE, UNE VOIE D'INSERTION DANS L'EMPLOI ET DE QUALIFICATION QUI A FAIT SES PREUVES

Les deux types de contrat que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation permettent d'alterner périodes d'emploi et formation. Ces deux contrats concernaient fin 2011 près de 600 000 jeunes de moins de 26 ans.

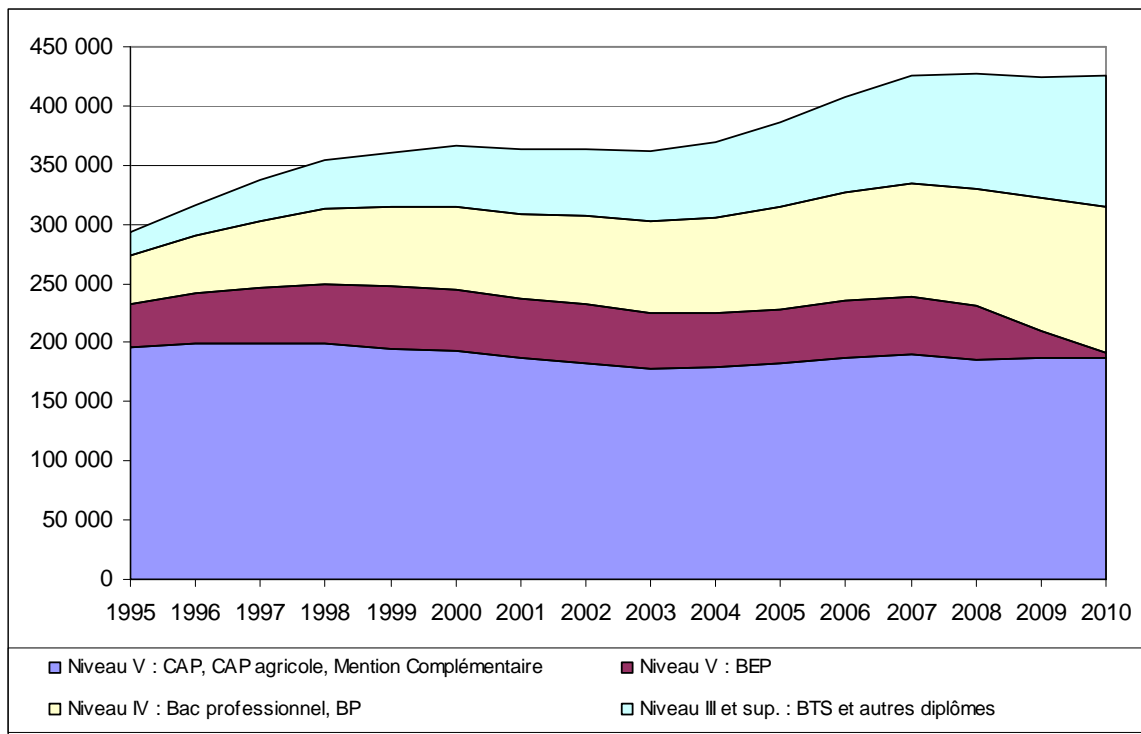
## L'APPRENTISSAGE : UN DEVELOPPEMENT RECENT PORTE PAR LA HAUSSE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SUPERIEUR

Destiné principalement aux jeunes de 16 à 25 ans, l'apprentissage vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre reconnu. En 2011, 295 000 entrées en apprentissage ont été enregistrées, portant le nombre estimé d'apprentis en cours de contrat à 435 000 en fin d'année.

Le développement de l'apprentissage depuis le début des années 90 s'est accompagné d'une hausse continue des niveaux de formation, avec un recul de la prépondérance du CAP parmi les certifications visées et la diffusion de l'apprentissage aux spécialités de services, en particulier pour les niveaux de diplômes les plus élevés (graphique 3). Un quart des contrats d'apprentissage conclus en 2010 visent l'obtention d'un diplôme du supérieur ; ils n'étaient que 2 % en 1992. Parallèlement, la part des jeunes de niveau inférieur ou égal au CAP-BEP (niveau V et infra) dans les entrées en apprentissage continue à se réduire : les deux tiers des nouveaux contrats de 2010 concernent des jeunes de niveau V ou infra, contre les trois quarts en 1992 (tableau 3).

Les petites entreprises restent les principaux utilisateurs de contrats d'apprentissage mais leur part s'est réduite ces dernières années (60 % des nouveaux contrats de 2010 sont conclus par des entreprises de moins de 10 salariés, soit dix points de moins qu'en 2000). Les entreprises de moins de 5 salariés représentent néanmoins encore 41 % des entrées. Ces entreprises recrutent davantage des jeunes sans qualification reconnue et les diplômés préparés y sont de niveau moins élevé que dans les grandes entreprises : seuls 37 % des nouveaux apprentis des entreprises de moins de 5 salariés préparent un diplôme ou titre allant du Bac ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 9 % des apprentis de l'enseignement supérieur) contre 91 % dans les entreprises de plus de 250 salariés (dont 76 % des apprentis de l'enseignement supérieur).

Graphique 3 : évolution des effectifs d'apprentis par niveau de la qualification préparée



Champ : France.

Sources : Depp ; ministère de l'Agriculture, bilans des remontées d'enquête sur les apprentis.

Tableau 6 : Les entrées en contrat d'apprentissage

	1992	2000	2005	2010
<b>Nombre de nouveaux contrats enregistrés</b>	<b>129 616</b>	<b>237 876</b>	<b>263 138</b>	<b>287 440</b>
<b>Niveau de formation à l'entrée (en %)</b>				
I à III (BAC + 2 et plus)	1,2	5,6	8,8	14,2
IV (BAC)	4,1	11,5	14,3	19,0
V (CAP,BEP)	34,2	33,7	34,6	33,1
Vbis et VI	60,5	49,3	42,3	33,8
<b>Niveau de formation préparée (en %)</b>				
I à III (BAC + 2 et plus)	2,2	9,5	13,3	25,3
IV (BAC Pro., BP)	(1) 7,0	17,0	20,2	25,9
V (CAP,BEP)	(1) 90,8	70,5	64,1	46,6
Mentions complémentaires	-	2,9	2,5	2,3

(1) y compris les mentions complémentaires

Source : Dares.

### UNE INSERTION PLUS FAVORABLE POUR LES SORTANTS D'APPRENTISSAGE

Les études menées mettent en évidence l'efficacité de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle. L'insertion dans l'emploi des apprentis est notamment plus rapide que celle des jeunes ayant obtenu le même type de diplôme par voie scolaire et l'emploi obtenu est plus stable. Le taux de chômage des apprentis sept mois après la fin de leurs études est de près de 10 points inférieur à celui de leurs homologues issus de la voie scolaire.

Deux raisons principales expliquent cette efficacité : les jeunes apprentis disposent d'un réseau de contacts qui leur permet à l'issue du contrat de recevoir un plus grand nombre d'offres d'embauche ; ils acquièrent une expérience pratique et spécifique valorisée par les employeurs notamment dans les métiers riches en savoir-faire informels.

Enfin, pour les apprentis aussi, l'absence de diplôme joue défavorablement sur l'insertion, quelle que soit la conjoncture.

### LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : DES JEUNES PLUS QUALIFIES QU'À L'ENTRÉE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mis en place en novembre 2004, le contrat de professionnalisation s'adresse à la fois aux jeunes et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Contrairement au contrat d'apprentissage, qui prépare obligatoirement à un titre ou un diplôme homologué, le contrat de professionnalisation peut également viser une certification ou une qualification de branche. En 2011, 173 000 nouveaux contrats de professionnalisation ont été enregistrés, dont 141 000 pour des jeunes de moins de 26 ans. Avec 81 % des entrées, ces derniers sont les principaux bénéficiaires du contrat de professionnalisation et dans 38 % des cas, leur entrée en contrat fait suite à la scolarité.

Les trois quarts des jeunes entrant en contrat de professionnalisation ont un niveau de formation au moins équivalent au baccalauréat. Seuls 6 % sont de niveau VI ou Vbis. 65 % visent un diplôme ou un titre d'Etat. Ils sont encore plus nombreux parmi les jeunes qui entrent en contrat juste après leur sortie du système scolaire (80 %). À l'inverse, 35 % visent une qualification reconnue par les branches professionnelles.

### LES DEPENSES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

En 2009, près de 15 milliards d'euros (Mds€) ont été consacrés à la formation professionnelle par voie scolaire des jeunes en France métropolitaine (tableau 7). Cette dépense est essentiellement assumée par l'Etat (11 Mds€). Viennent ensuite les régions (3 Mds€) et, plus marginalement, les partenaires sociaux (0,7 Md) pour l'enseignement professionnel du second degré.

Tableau 7 : Dépenses de formation professionnelle par voie scolaire en 2009 (France métropolitaine)

	Etat	Partenaires sociaux	Régions	Total
Enseignement professionnel du second degré	6,27	0,74	1,73	<b>8,74</b>
Formations professionnelles supérieures (III et II)	4,63		0,51	<b>5,14</b>
Formation artistiques sanitaires et sociales			0,93	<b>0,93</b>
<b>Total</b>	<b>10,90</b>	<b>0,74</b>	<b>3,16</b>	<b>14,81</b>

Source : CNFPTLV, Tableaux financiers des PRDF/CPRDF à paraître

Champ : l'enseignement professionnel du second degré correspond aux CAP, BEP et baccalauréat professionnel par voie scolaire. Les formations professionnelles supérieures de niveau III et II correspondent aux BTS, DUT, licence professionnelle et aux classes préparatoires aux grandes écoles.

Les dépenses consacrées à la formation professionnelle via des contrats de travail en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation) ont atteint 8 Mds€ en 2009 (tableau 8). Les régions, l'Etat et les entreprises financent chacun près du tiers de cette dépense.

Tableau 8 : Dépenses pour la formation professionnelle en contrat d'alternance en 2009 (France entière)

	Entreprises	État	Régions	Autres collectivités territoriales	Autres administrations publiques et Unédic- Pôle emploi	Ménages	Total
Apprentis	1,22	2,20	2,01	0,05	0,09	0,21	5,76
Jeunes en insertion professionnelle	1,02	0,53	0,89	-	-	-	2,45
<b>Total</b>	<b>2,24</b>	<b>2,73</b>	<b>2,90</b>	<b>0,05</b>	<b>0,09</b>	<b>0,21</b>	<b>8,21</b>

Source : Dares.

## POUR EN SAVOIR PLUS

CNFPTLV, Tableaux financiers des PRDF

Dares 2011, « Emploi des jeunes : Synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion », *Document d'études*, n°166

Delort A., 2011, « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2009 : des dépenses de formation en hausse sur fond de lutte contre la crise », *Dares Analyses*, n°82

Insee, *Formations et Emploi*, édition 2011

Le Rhun B., Minni, C., 2012, « Évolution récente de l'insertion des jeunes sur le marché du travail selon le niveau de diplôme », *Dares analyses* n°2012-013.

Le Rhun B., Pollet P., 2011, « Diplômes et insertion professionnelle », *France Portrait Social*, Insee

Martinelli D., Prost C., 2010, « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », Insee Première n°1313

Abriac D., Rathelot R., Sanchez R., « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles » *Formations et emploi*, Insee références, édition 2009.

# FICHE 2 : LES INEGALITES DANS L'ACCES AUX DIPLOMES SUPERIEURS

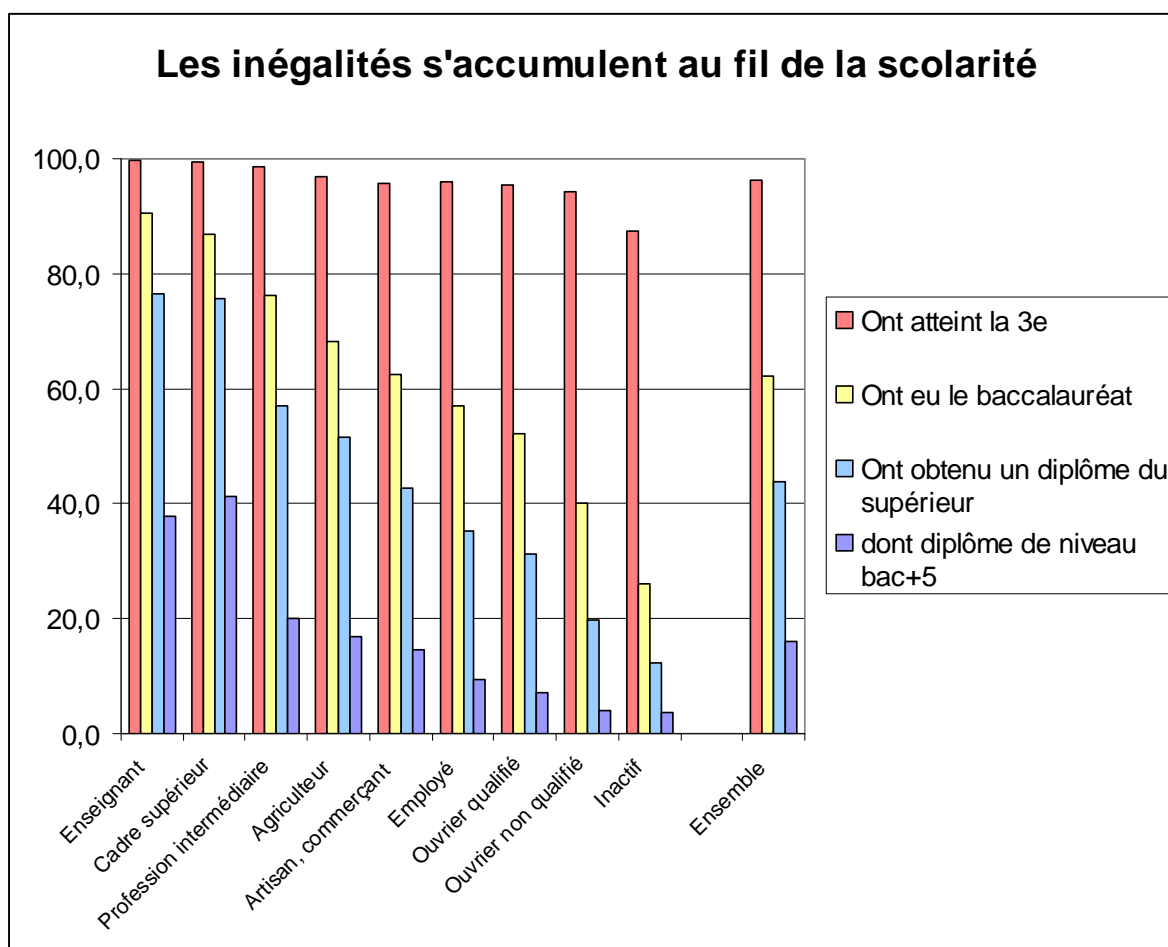
Deux sujets sont présentés :

- les inégalités dans l'accès aux diplômes supérieurs, en fonction de l'origine sociale
- un « zoom » sur le devenir des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur

## LES INEGALITES DANS L'ACCES AUX DIPLOMES SUPERIEURS

Les jeunes entrés en sixième en 1995 ont quasiment tous terminé leurs études. On peut maintenant dresser un bilan de leur parcours de formation.

Sur 100 jeunes entrés en sixième en 1995, 44 sont désormais titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La proportion varie de trois sur quatre pour les enfants d'enseignants ou de cadres à un sur quatre pour les enfants d'ouvriers (voire un sur cinq pour les enfants d'ouvriers non qualifiés).

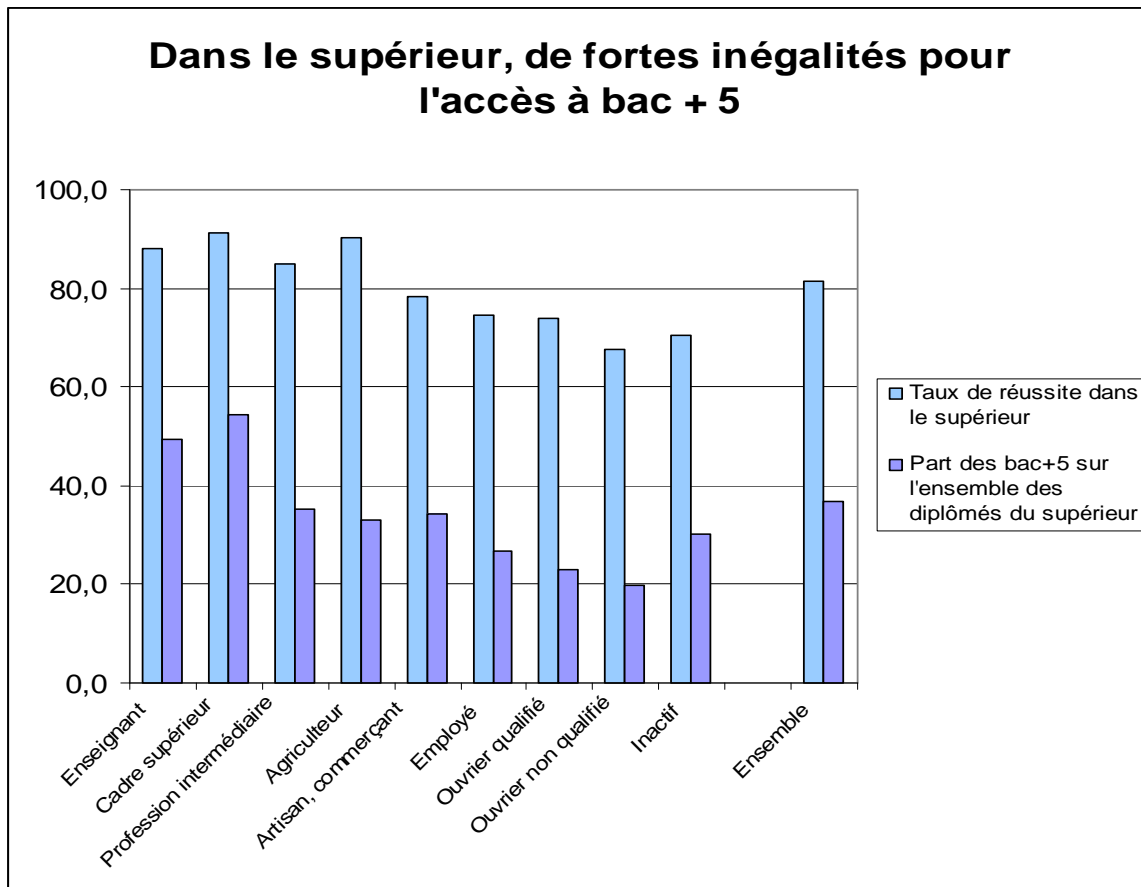


Source : panel d'élèves entrés en sixième en 1995 (MEN-MESR DEPP et MESR DGRI/DGESIP SIES)

Lecture : sur cent enfants d'enseignants entrés en sixième en 1995, 90 ont eu le baccalauréat, 76 un diplôme du supérieur, dont 37 un diplôme de niveau Bac+5 ou plus. Pour les enfants d'ouvriers non qualifiés, les proportions sont respectivement de 40%, 20% et 4%.

Ces écarts se creusent au fil de la scolarité, secondaire et supérieure. Ainsi, un enfant d'ouvrier non qualifié ou d'inactif a environ deux fois moins de chances d'obtenir le baccalauréat qu'un enfant de cadre ou d'enseignant (et cinq fois moins de chances d'obtenir un baccalauréat général), et presque dix fois moins de chances d'obtenir un diplôme de niveau bac 5.

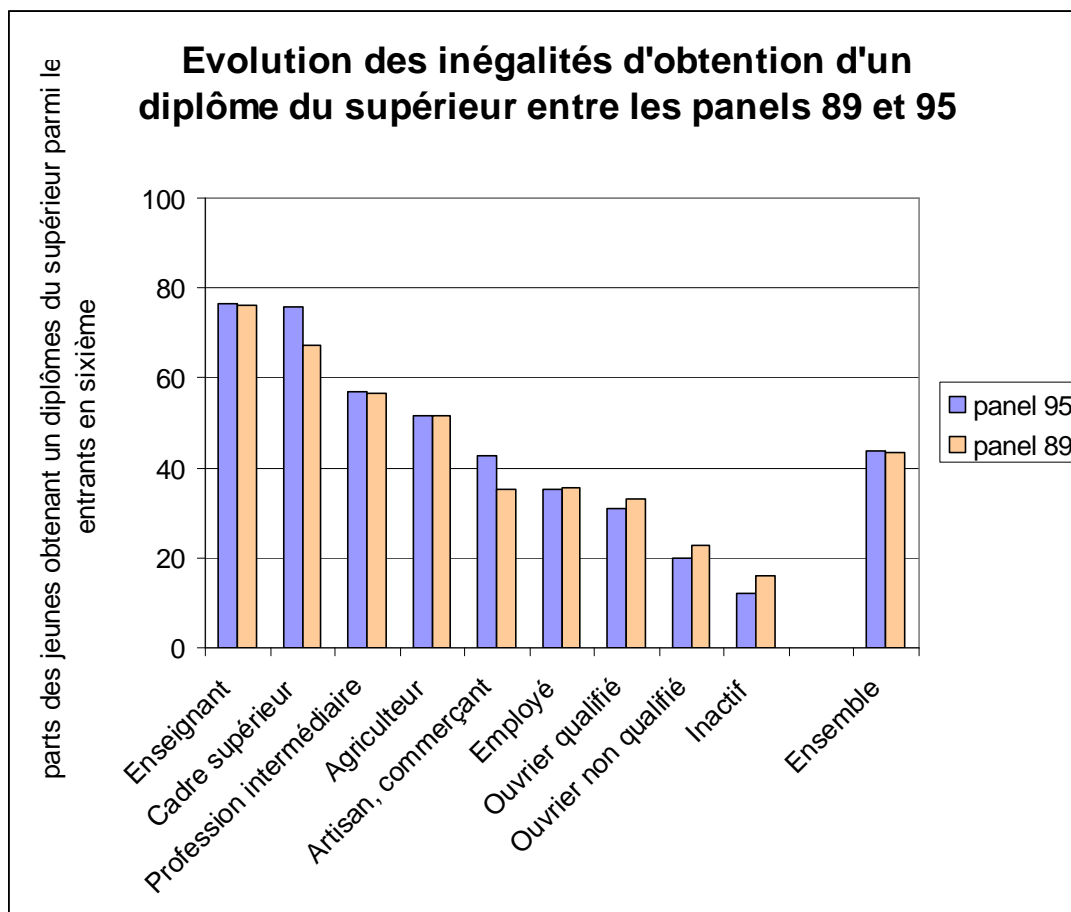
A l'entrée dans l'enseignement supérieur, **les inégalités continuent à se creuser, liées pour partie au cursus scolaire antérieur (la possession d'un baccalauréat général notamment)**. Ainsi, le taux de réussite dans l'enseignement supérieur (mesuré par la proportion de ceux qui obtiennent un diplôme du supérieur par rapport à ceux qui ont engagé des études supérieures) varie de 88% pour les enfants d'enseignants à 67% pour les enfants d'ouvriers non qualifiés ; et, pour les jeunes issus de milieux d'enseignants ou de cadres, il s'agit plus souvent d'un diplôme de niveau bac + 5 (une fois sur deux contre une fois sur quatre pour les enfants d'ouvriers).



Source : panel d'élèves entrés en sixième en 1995 (MEN-MESR DEPP et MESR DGRI/DGESIP SIES)

Lecture : sur cent enfants d'enseignants entrés en sixième en 1995, et ayant engagé des études supérieures, 88 ont décroché un diplôme de l'enseignement supérieur. Pour la moitié de ceux qui ont décroché un diplôme, il s'agissait d'un diplôme de niveau bac + 5. Pour les enfants d'ouvriers non qualifiés, les proportions correspondantes sont de 67% et 20%.

Ces inégalités se sont légèrement accentuées par rapport à la précédente cohorte entrée en sixième en 1989. Si l'accès à l'enseignement supérieur ou la possession d'un diplôme du supérieur sont restés stables pour les enfants d'enseignants (qui avaient déjà atteint un niveau élevé), les enfants de « professions intermédiaires » ou d'employés, ils ont progressé pour les enfants de cadres, d'artisans, commerçants et d'agriculteurs et ils ont régressé pour les enfants d'ouvriers et d'inactifs.



Source : panel d'élèves entrés en sixième en 1995 (MEN-MESR DEPP et MESR DGRI/DGESIP SIES)

Lecture : entre les cohortes 89 et 95 (dates d'entrée en sixième), la proportion d'enfants d'enseignants ayant obtenu un diplôme du supérieur est restée stable à 76% ; elle a progressé de huit points pour les enfants de cadres (de 67% à 75%) et a diminué de deux points pour les enfants d'ouvriers non qualifiés (de 22% à 20%).



Enfin, quel que soit le milieu social d'origine, les filles sont plus souvent diplômées que les garçons, mais l'effet du milieu social semble plus fort chez les garçons que chez les filles.

### LES BACHELIERS PROFESSIONNELS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

La réforme de la voie professionnelle a considérablement augmenté les effectifs de bacheliers professionnels : 156 000 en 2011 (+ 35 %) ce qui a porté la part d'une génération obtenant le baccalauréat à 71,6 %. Pour la première fois, le baccalauréat professionnel représente plus du quart des lauréats, dépassant le baccalauréat technologique. En 2012, on attend environ 200 000 bacheliers professionnels.

Bien que ce baccalauréat ait d'abord vocation à préparer les jeunes à une insertion professionnelle immédiate, leur nombre dans l'enseignement supérieur progresse, aussi bien sous statut scolaire que par alternance. 42 % des lauréats poursuivent leurs études à l'issue du baccalauréat. Hors apprentissage et contrat de professionnalisation, ce taux est de 26 %.

Ce taux varie fortement selon le parcours antérieur : les bacheliers ayant obtenu leur diplôme par la voie de l'apprentissage sont plus nombreux à faire le choix d'arrêter leurs études (54 % contre 43 % pour ceux qui l'ont obtenu sous statut scolaire), sans doute en raison d'un meilleur taux d'insertion dans l'emploi, à diplôme égal, à l'issue de l'apprentissage. En revanche, lorsqu'ils poursuivent dans l'enseignement supérieur, ils le font dans la quasi-totalité des cas en alternance.

**POURSUITE D'ÉTUDES DES BACHELIERS PROFESSIONNELS SELON QU'ILS ÉTAIENT OU NON EN APPRENTISSAGE EN TERMINALE (EN %) – FRANCE METROPOLITAINE**

	<b>scolaires en terminale</b>	<b>apprentis en terminale</b>	<b>ensemble des bacheliers professionnels</b>
<b>Licence</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>STS</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>39</b>
<i>par la voie scolaire</i>	25	1	20
<i>avec un contrat d'apprentissage</i>	8	26	11
<i>avec un contrat de professionnalisation</i>	8	6	8
<b>Autres formations supérieures</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Ensemble des poursuites d'études supérieures</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>47</b>
<i>par la voie scolaire</i>	33	2	27
<i>en alternance</i>	17	34	20
<b>Formations non supérieures</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>Non poursuite d'études</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>45</b>
<i>répartition des bacheliers professionnels selon leur origine</i>	82	18	100

Source : panel de bacheliers 2008 (MESR DGRI/DGESIP SIES)

Note de lecture : le taux de poursuite de 47 % est obtenu par l'interrogation directe des personnes. Il diffère de celui calculé à partir des données administratives qui rendent compte des inscriptions, pour plusieurs raisons : écarts de champ (certaines STS hors contrat pouvant ne pas figurer dans les données administratives), dates d'observation différentes, nature des données (inscriptions administratives versus déclarations des individus, qui ont pu, après l'inscription administrative, abandonner ou prendre une autre voie).

Près de 80 % des bacheliers professionnels en poursuite d'études s'inscrivent en sections de techniciens supérieurs (STS), sous statut scolaire ou en alternance. Ils y obtiennent des résultats mitigés : si l'on tient compte des abandons en cours d'études, près de la moitié d'entre eux obtiennent leur diplôme. Les taux de réussite à l'examen sous statut scolaire et en apprentissage sont très proches. En revanche, le taux de réussite à l'examen des bacheliers professionnels est meilleur dans le domaine de la production (63,9 %) que dans le domaine des services (44,8 %).

Quant à ceux qui se sont inscrits en première année de licence générale (surtout littéraire, juridique ou économique), ils sont très peu nombreux à y obtenir leur licence en trois ans (moins de 3 %) alors que c'est le cas de plus du tiers des bacheliers généraux. Même au bout de 4 ans, moins de 5 % d'entre eux sont licenciés. De surcroît, ils déclarent une participation à trois des dispositifs du Plan réussite en licence – tests de positionnement ou d'évaluation, entretien avec un enseignant-référent, tutorat d'accompagnement – inférieure à celle des autres bacheliers.

En licence professionnelle, en revanche, les écarts de réussite sont beaucoup moins marqués – 87 % contre 91 % pour les bacheliers généraux – mais seuls 5,5 % des étudiants sont issus d'un baccalauréat professionnel.

Pour le DUT, les écarts de réussite sont importants également : 47 % pour les bacheliers professionnels, contre 77 % pour les bacheliers généraux.

**Pour en savoir plus :**

Note d'information n°12.05 : « Les parcours dans l'enseignement supérieur : devenir après le baccalauréat des élèves entrés en sixième en 1995 »

Note d'information n° 12.04 : « Les bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur »

# FICHE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI

## 683 000 ENTREES EN FORMATION DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN 2010

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi est financée principalement par quatre acteurs : l'État, les Régions, Pôle emploi et l'Unédic. Le financement couvre les coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, la rémunération des demandeurs d'emploi au cours de leur stage (9 demandeurs d'emploi sur 10 sont rémunérés pendant leur formation). Certains financeurs, comme l'État ou les Régions, financent à la fois des rémunérations et des coûts pédagogiques, d'autres ne financent que la rémunération, comme l'Unédic pour les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage. Au cours de l'année 2010, 601 000 demandeurs d'emploi sont entrés en formation en France entière. Certains stagiaires ayant effectué plusieurs formations pendant l'année, 683 000 entrées en formation ont été enregistrées au total, soit le plus haut niveau depuis 2005 (graphique 1).

**Les régions, principal financeur des coûts pédagogiques de formation.** Les Régions constituent le principal financeur des coûts pédagogiques : elles ont pris en charge 57 % des formations débutées en 2010 (tableau 1). Elles axent davantage que les autres financeurs leurs efforts de formation sur les jeunes. Ainsi, 52 % des stages financés par les Régions sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans, contre 45 % pour les stages de l'État et 30 % pour ceux financés par Pôle emploi.

**Malgré un léger rebond en 2010, le nombre de formations financées par l'Etat a diminué de 87% depuis 1990.** En 2010, l'État a financé les coûts pédagogiques de 13 % des formations débutées en 2010, soit 89 000 nouvelles formations. Le nombre de stages financés par l'État a augmenté de 31 % en 2010, essentiellement grâce aux contrats d'accompagnement formation (CAF) mis en place dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes de 2009. Cette hausse rompt avec une tendance longue de repli des entrées dans les dispositifs de formation financés par l'État depuis les années 1990, les compétences en matière de formation professionnelle ayant été progressivement transférées aux Régions, notamment à l'occasion de la loi quinquennale pour l'emploi de 1993 et de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. L'État concentre désormais son intervention sur les actions de lutte contre l'illettrisme et sur la formation des publics spécifiques (travailleurs handicapés, migrants, détenus).

**Pôle emploi renforce son action en faveur de la formation des demandeurs d'emploi.** En 2010, Pôle emploi a financé 17 % des formations, soit 113 000 stages pour des demandeurs d'emploi inscrits, qu'ils soient indemnisés ou non. Le nombre de stages financés par Pôle emploi a augmenté de 33 % par rapport à 2009, année de mise en place de Pôle emploi et de ses marchés d'achats de formation.

Enfin, les coûts pédagogiques de 7 % des formations ont été pris en charge par d'autres financeurs (Agefiph, organismes paritaires collecteurs agréés, départements...) et pour 6 % ils ont été financés par les stagiaires eux-mêmes.

**L'accès des demandeurs d'emploi à la formation a augmenté en 2010.** Fin 2010, en France métropolitaine, 260 000 demandeurs d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi) suivaient une formation, soit 9,2 % des personnes au chômage au sens du BIT. Cette part est en hausse de 1,4 point par rapport à 2009 : le nombre de demandeurs d'emploi en formation a nettement progressé entre fin 2009 et fin 2010 (+15 %) alors que le nombre de chômeurs baissait de 2 % sur la période. Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans bénéficient plus fréquemment d'une formation que leurs aînés : fin 2010, 15,2 % étaient en formation contre 8,2 % parmi ceux âgés de 26 à 44 ans et 4,2 % de ceux de plus de 45 ans.

Cette part de chômeurs en formation en fin d'année ne reflète cependant pas l'accès des demandeurs d'emploi à la formation au cours d'une année. Sur l'ensemble de l'année 2010, les demandeurs d'emploi ayant débuté une formation représentent 21,5 % des chômeurs du premier trimestre, proportion en hausse de 1,1 point par rapport à 2009.

### **PRES DE 4 MILLIARDS D'EUROS CONSACRES A LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN 2009**

La dépense totale pour la formation des demandeurs d'emploi atteint 3,8 milliards d'euros en 2009, dont 1,8 milliard de rémunération des demandeurs d'emploi en formation. Alors que les régions sont les principaux financeurs des coûts pédagogiques, du fait de leur participation importante dans la rémunération des demandeurs d'emploi Pôle Emploi et l'Unédic sont les principaux contributeurs de la dépense totale : ils financent 38 % des dépenses totales et 55 % des dépenses de rémunération. Viennent ensuite les régions (28 % des dépenses totales), puis l'Etat (23 %) (tableau 2).

Depuis l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009, les partenaires sociaux se sont engagés de manière plus soutenue dans la formation des demandeurs d'emploi. Depuis 2010, le FPSPP lance des appels à projets auprès des organismes paritaires agréés au titre du CIF ou de la professionnalisation, répartis sur 4 axes :

- actions de qualification et de requalification des salariés
- actions de qualification et de requalification des demandeurs d'emploi
- actions visant au développement de socles de compétences transférables, savoir de base, lutte contre l'illettrisme
- actions en faveur de projets territoriaux, interprofessionnel ou sectoriel.

En 2010, l'axe 2 a donné lieu à la programmation de 41 opérations pour 153 millions d'euros, devant profiter à 65 000 demandeurs d'emploi. En 2011, il a donné lieu à la programmation de 67 opérations pour 213 millions d'euros, visant 68 000 demandeurs d'emploi. Ces opérations sont relatives au contrat de transition professionnelle et à la convention de reclassement personnalisé puis au contrat de sécurisation professionnelle, au contrat d'accompagnement renforcé, au CIF-CDD et à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), collective ou individuelle.

Par ailleurs depuis 2009 les entreprises contribuent également au financement des allocations de fin de formation des demandeurs d'emploi (AFDEF puis R2F) par l'intermédiaire du Fonds unique de péréquation puis du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

## LES FORMATIONS FINANCEES PAR POLE EMPLOI

Aujourd'hui, Pôle emploi intervient dans le financement de la formation des demandeurs d'emploi via trois types de dispositifs :

- les actions de formation conventionnées (AFC), qui correspondent à des achats de formations collectives répondant à un besoin de qualification identifié. En 2011, 59 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ce dispositif.
- les formations dans le cadre d'un processus de recrutement via l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle. L'AFPR, qui a bénéficié à 35 000 personnes en 2011, est mobilisable pour des embauches en CDD ou contrat de travail temporaire de 6 à 12 mois. La POE individuelle concerne quant à elle les embauches en CDI ou CDD de plus de 6 mois. Près de 11 000 demandeurs d'emploi en ont bénéficié en 2011 pour une durée moyenne de formation de 250 heures.
- l'aide individuelle à la formation (AIF), créée en 2010, qui permet de financer les projets de formation individuellement portés par les demandeurs d'emploi et ne faisant pas l'objet de programmes publics collectifs financés par les régions, l'Etat ou Pôle emploi. Elle a concerné près de 30 000 demandeurs d'emploi en 2011.

Selon une enquête menée par Pôle emploi, 54 % des sortants en mars 2011 d'une formation financée par Pôle emploi (AFC ou AFPR) étaient en emploi 6 mois après la fin de leur formation. Dans 79 % des cas, les emplois retrouvés étaient des emplois durables (CDI, CDD de 6 mois ou plus, création d'entreprise).

Le taux d'emploi à 6 mois varie fortement selon le type de formation suivie, en lien avec l'objectif visé par le dispositif : ainsi 70 % des bénéficiaires d'une AFPR (qui représentent 44 % des sortants de formation de mars 2011) sont en emploi 6 mois après leur formation, contre 42 % pour les bénéficiaires de formations conventionnées. Enfin, certains demandeurs d'emploi ont pu accéder à un emploi dans les 6 mois qui ont suivi la formation, sans pour autant l'avoir conservé jusqu'à la date d'enquête, 6 mois après la sortie de formation. C'est ainsi le cas de 19 % des sortants d'AFPR et de 18 % des sortants d'AFC.

## LES DEMANDEURS D'EMPLOI EFFECTUENT DES FORMATIONS DIFFERENTES SELON LEUR PROFIL

La Dares a mené en 2008-2009 une enquête auprès de demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle ayant débuté une formation en 2006, qui permet de décrire le profil des stagiaires.

**Une qualification pour les jeunes, une réorientation pour les autres.** Un tiers des stagiaires déclarent que leur formation visait à « faire de nouveaux apprentissages professionnels pour changer de métier » ; autant déclarent que l'objectif premier de la formation était l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification professionnelle, 14 % qu'il s'agissait de se perfectionner dans leur métier, 12 % de se remettre à niveau et 9 % de réapprendre à chercher un emploi.

L'objectif de réorientation professionnelle croît avec l'âge, tout comme celui de se perfectionner dans son métier. Les jeunes suivent, pour leur part, davantage de formations pour préparer un diplôme ou une certification. Par ailleurs, les moins qualifiés se forment moins souvent que les autres dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre.

**Les formations aux disciplines générales ou aux spécialités tertiaires sont les plus suivies.** Les stages les plus suivis ont porté sur les disciplines ou compétences générales (22 %) ainsi que sur les spécialités tertiaires ou des services aux particuliers (22 %). Suivent les formations dans le domaine de la santé (14 %) dans la gestion, la comptabilité, le secrétariat ou l'informatique (14 %) et dans les domaines de l'industrie (13 %).

**Une durée inférieure à six mois pour 70 % des formations.** Les stages effectués par les demandeurs d'emploi durent en moyenne 4,7 mois. La durée des formations varie néanmoins largement en fonction du domaine étudié et de l'objectif du stage. En effet, alors que 41% des formations débutées en 2006 ont duré moins de trois mois, cette proportion atteint 52 % pour les stages qui ciblent les compétences générales (tableau 3). Les formations dans les domaines de la santé et de l'agriculture sont les plus longues : 49 % des premières et 38 % des secondes durent plus de six mois, contre 28 % toutes spécialités confondues. Les formations qualifiantes sont également beaucoup plus longues (43 % durent plus de 6 mois). **45 % des stagiaires déclarent avoir rencontré des difficultés pour accéder à la formation.** 45 % des stagiaires, quel que soit leur âge, déclarent avoir éprouvé des difficultés pour accéder à la formation, principalement pour la financer (18 % d'entre eux), pour trouver la formation adaptée (22 %) ou pour trouver une entreprise d'accueil en cas de formation en alternance (19 %)<sup>1</sup>. Parmi ceux déclarant avoir eu d'autres types de difficultés pour accéder à la formation (11 %), la majorité évoque le fait que la formation se déroule trop loin de chez eux, la complexité des démarches administratives ou le manque d'information sur les différentes formations et leur orientation.

**Des délais avant l'entrée en formation qui peuvent être longs et des entrées pour partie saisonnières.** La durée écoulée entre la décision de faire un stage et le début de celui-ci est inférieure à deux mois pour la majorité des stagiaires (55 %) et supérieure ou égale à six mois pour 16 % d'entre eux, mais elle dépend des caractéristiques de la formation et de ses objectifs. Globalement, les stagiaires qui entrent dans des formations longues et diplômantes, davantage rythmées par les années scolaires, patientent plus longtemps que les autres ; à l'inverse, ces délais sont plus courts pour les stages qui permettent de réapprendre à chercher un emploi et ceux de courte durée.

Le rapport de Jean-Marie Marx sur la formation professionnelle des demandeurs avait quant à lui évalué le délai séparant la prescription de la formation par le service public de l'emploi de l'entrée effective du demandeur d'emploi en formation. Ce délai est supérieur à 6 mois dans 43 % des cas, avec un délai moyen estimé à 129 jours.

**10 % d'abandons en cours de stage, le plus souvent pour reprise d'emploi.** Un demandeur d'emploi sur dix ne termine pas son stage. Ce taux atteint 16 % lorsque le domaine de formation a été imposé par un prescripteur. Ces abandons sont le plus souvent le fait d'une reprise d'emploi (pour 40 % des stagiaires n'ayant pas terminé leur stage) ou d'une déception par rapport au contenu de la formation (31 % de ces stagiaires). 22 % n'ont pas achevé leur formation du fait de difficultés familiales ou de santé, 13 % à cause de difficultés matérielles et 9 % parce que le contenu du stage était jugé trop difficile.

<sup>1</sup> Un même stagiaire pouvait évoquer plusieurs types de difficultés.

## LES PERSONNES AU CHOMAGE SUIVENT MOINS FREQUEMMENT DES FORMATIONS QUE CELLES AYANT UN EMPLOI SALARIE

D'après l'enquête Formation continue 2006 réalisée par l'Insee auprès de 16 000 adultes de 18 à 64 ans ayant terminé leurs études, 32 % des personnes qui étaient au chômage lors de leur interrogation ont suivi au moins une formation sur les douze derniers mois, quels qu'en soient l'objet et la nature. Les personnes ayant un emploi salarié sont relativement plus nombreuses à avoir suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois : c'est le cas de 44 % d'entre elles, 53 % pour les salariés du secteur public, 41 % pour les salariés du privé.

Les personnes privées d'emploi qui se forment suivent par ailleurs moins de formations différentes : 31 % des chômeurs formés disent en avoir suivi plus d'une, contre 49 % des salariés du privé. Les formations suivies par les demandeurs d'emploi sont en revanche beaucoup plus longues et plus souvent qualifiantes que celles suivies par les salariés.

Parmi les chômeurs comme dans l'ensemble de la population, l'âge s'avère un facteur « discriminant » : 39 % des chômeurs de moins de 30 ans disent avoir suivi au moins une formation, contre 21 % parmi les plus de 50 ans. En revanche, les taux d'accès masculin et féminin ne présentent globalement pas de différence.

### POUR EN SAVOIR PLUS

Brousse C., Perez C., Pommier P., 2009 : « Se former en cours de vie active : l'environnement professionnel est décisif », *Insee Première* n°1234.

Aude J., 2012, « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2010 : hausse de 17 % des entrées en formation » *Dares Analyses* 2012 n°024.

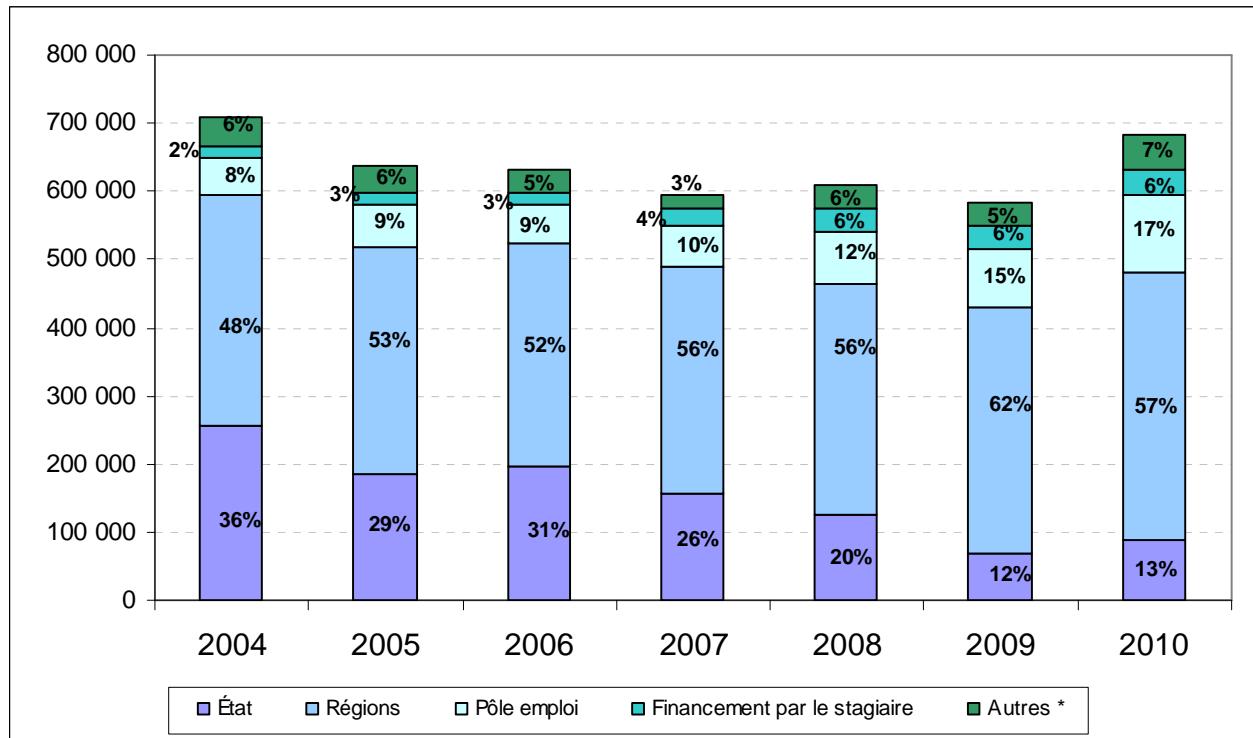
Aude J. Buffart P., 2011, « Les demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle : quelles formations pour quels stagiaires ? » *Dares Analyses* 2011 n°086.

Gaumont S., 2012, « Enquête « sortants de formation » : un retour à l'emploi plus difficile en 2011 », *Repères et Analyses* 2012 n°36.



## COMPLEMENTS

GRAPHIQUE 1 : NOMBRE DE FORMATIONS SUIVIES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI, PAR FINANCEUR DU STAGE



\* Les financements "autres" sont essentiellement des financements de l'Agefiph, des Opca, de collectivités territoriales autres que les régions.

En 2007 et 2008, la part des stages financés par les régions est probablement sous-estimée car il n'était pas possible de distinguer si les stages Afp rémunérés par Pôle emploi étaient financés par l'État ou par les régions.

Champ : personnes sans emploi ayant débuté un stage au cours de l'année.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, Foragora, régions Bretagne, Haute-Normandie et Picardie - Traitement Dares (BREST 2004-2010).

**TABLEAU 1 : STAGIAIRES ET STAGES PAR TYPE DE FINANCEUR DES COÛTS PÉDAGOGIQUES EN 2010***En pourcentage*

	Ensemble	État	Régions	Pôle emploi	Autres*
<b>Part des femmes</b>	49	40	52	42	53
<b>Age</b>					
Moins de 26 ans	43	45	52	30	23
entre 26 et 45 ans	42	40	37	53	51
45 ans et plus	15	15	11	18	25
<b>Nationalité</b>					
Français	91	91	89	93	94
UE	1	1	1	1	1
Hors UE	8	8	10	6	5
<b>Type de rémunération</b>					
Rémunération publique de stage (État ou région)	42	73	56	0	9
Assurance chômage et RFPE	49	12	34	100	76
<i>dont</i> AREF, AFDEF, AFF	38	11	33	62	51
<i>dont</i> RFPE	6	0	0	32	0
<i>dont</i> ASR et ATP	5	1	1	7	25
Protection sociale	9	15	10	0	14
Régime de solidarité	1	<0,5	0	<0,5	1
<b>Durée de la formation en mois</b>					
de 1 à moins de 3 mois	43	40	33	74	49
de 3 à 6 mois	26	26	32	16	17
de 6 mois et plus	31	35	35	10	34
<i>en moyenne (en mois)</i>	4,7	5,7	5,1	2,6	4,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>13</b>

\* "autres" : financements par le stagiaire, financements de l'Agefiph, des Opca, des Opacif, de ministères, de collectivités territoriales autres que les régions principalement.

Lecture : en 2010, les régions ont financé les coûts pédagogiques de 57 % des formations suivies par des demandeurs d'emploi. Pour 56 % de ces formations, le demandeur d'emploi a perçu une rémunération versée par l'État ou la région en tant que « stagiaire de la formation professionnelle », pour 34 % il a été rémunéré par Pôle emploi, pour 10 % il n'a pas été rémunéré et pour moins de 1 % il a perçu une allocation de solidarité.

Champ : personnes sans emploi ayant débuté un stage en 2010.

Sources : Afp, ASP, Pôle emploi, Foragora, régions Bretagne, Haute-Normandie et Picardie - Traitement Dares (BREST).

**TABLEAU 2 : DEPENSES POUR LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR FINANCEUR**

	2004	2005	2006	2007	en milliards d'euros		
	2008	2009					
<b>État</b>	<b>1,65</b>	<b>1,54</b>	<b>1,46</b>	<b>0,89</b>	<b>0,98</b>	<b>0,89</b>	
dont rémunération	0,63	0,58	0,60	0,51	0,52	0,46	
<b>Régions</b>	<b>0,51</b>	<b>0,65</b>	<b>0,74</b>	<b>0,98</b>	<b>1,04</b>	<b>1,09</b>	
dont rémunération	0,17	0,23	0,27	0,24	0,28	0,36	
<b>Unédic-Pôle emploi</b>	<b>1,30</b>	<b>1,18</b>	<b>1,04</b>	<b>1,13</b>	<b>1,20</b>	<b>1,46</b>	
dont rémunération	1,04	0,96	0,85	0,91	0,96	1,00	
<b>Autres administrations publiques</b>	<b>0,06</b>	<b>0,05</b>	<b>0,06</b>	<b>0,08</b>	<b>0,10</b>	<b>0,17</b>	
dont rémunération	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,02	
<b>Ménages</b>	<b>0,17</b>	<b>0,18</b>	<b>0,19</b>	<b>0,21</b>	<b>0,23</b>	<b>0,22</b>	
<b>Total</b>	<b>3,69</b>	<b>3,61</b>	<b>3,49</b>	<b>3,29</b>	<b>3,56</b>	<b>3,83</b>	
dont rémunération	1,85	1,77	1,73	1,66	1,76	1,82	

source : Dares

TABLEAU 3 : CARACTERISTIQUES DU STAGE SELON SA DUREE

*En pourcentage*

	Inférieure à 3 mois	Entre 3 et 6 mois	Entre 6 mois et 1 an	Supérieure à 1 an	Ensemble
<b>Ensemble</b>	41	29	28	2	100
<b>Selon l'objectif</b>					
Obtenir un diplôme, un titre ou une certification	27	24	44	4	100
Se perfectionner dans son métier	49	25	24	2	100
Se remettre à niveau	50	36	13	1	100
Réapprendre à chercher un emploi	56	34	9	1	100
Réorientation professionnelle	40	31	26	2	100
Autres	64	1.2 2 3	1.3 12	1.4 1	1.5 1 0 0
<b>Selon le domaine de la formation</b>					
Général	52	31	16	1	100
Agriculture, pêche, transformation agroalimentaire, alimentation	39	23	34	4	100
Industrie	37	29	32	2	100
Secteur tertiaire et services à la personne	42	31	25	2	100
Gestion, comptabilité, secrétariat, informatique	48	27	23	3	100
Santé	23	28	45	4	100
<b>Selon le caractère qualifiant de la formation</b>					
Formation non qualifiante	58	32	9	1	100
Formation qualifiante*	27	26	43	4	100

\* Les formations qualifiantes sont celles qui préparent à un diplôme d'État, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Lecture : 41 % de l'ensemble des formations durent moins de trois mois, contre 49 % de celles qui ont pour objectif de se perfectionner dans son métier.

Champ : Demandeurs d'emploi ayant débuté un stage en 2006, France métropolitaine.

Source : Dares, enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle, 2008.

# FICHE 4 : DISPOSITIFS INDIVIDUELS DE FORMATION

Il n'existe pas en France de "compte individuel de formation" à proprement parler. Toutefois plusieurs dispositifs ont vocation à permettre aux salariés de suivre des formations à leur initiative. Tel est le cas du droit individuel à la formation (avec l'accord de l'employeur) et du congé individuel de formation.

## LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION : UN USAGE QUI PROGRESSE LENTEMENT, DES FORMATIONS TRES COURTES

### Un usage qui se diffuse lentement

Depuis 2004, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

L'usage du DIF continue de se diffuser peu à peu, de façon assez modeste. En 2010, 6,4 % des salariés des entreprises de 10 salariés et plus, soit près de 700 000 salariés, en avaient bénéficié, contre 6,2 % en 2009 et 5,7 % en 2008. Cette proportion croît fortement avec la taille de l'entreprise (tableau 1). La durée moyenne des formations suivies au titre de ce dispositif est de 22,0 heures. Les droits ouverts progressent beaucoup plus rapidement que les droits consommés.

Tableau 1 : Taux d'accès au DIF selon la taille de l'entreprise en 2010 (données provisoires)

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble
Pourcentage de salariés ayant bénéficié du DIF	2,2	2,6	4,8	5,3	7,0	10,8	6,4
Pourcentage d'entreprises concernées	9,5	18,1	46,5	74,1	89,2	94,3	25,4

Source : déclarations 24-83 ; exploitations Céreq.

### L'INTERVENTION DES OPCA

Les actions de formation réalisées au titre du DIF sont financées par les employeurs dans le cadre du plan de formation. Ceux-ci peuvent faire appel à leur OPCA qui peut prendre en charge l'action :

- soit au titre de la professionnalisation si l'action est un DIF « prioritaire », dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par accord professionnel ;

- soit dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
- soit au titre du plan de formation.

En 2010, les Opca ont pris en charge 473 300 stagiaires au titre du DIF, soit -6 % par rapport à 2009. Parmi ces stagiaires, la moitié sont des hommes. 35 % sont âgés de 35 à 45 ans et 34 % de plus de 45 ans. 53 % sont des employés ou des ouvriers, 26 % des ingénieurs ou cadres. Le DIF a été financé par les Opca majoritairement dans le cadre d'un DIF prioritaire (65 %) ou du plan de formation des entreprises (31 %). En 2010, les formations suivies dans le cadre des DIF financés par les Opca duraient en moyenne 24 heures par stagiaire, comme en 2009, et se déroulaient principalement sur le temps de travail (70 %).

### DES DEPENSES PARTIELLEMENT CONNUES

Les dépenses des entreprises pour les formations suivies dans le cadre du DIF ne sont pas connues, faute de pouvoir les isoler au sein des dépenses des entreprises. Seules les dépenses pour les DIF prioritaires financés par les Opca sont identifiables. En 2009, les Opca ont dépensé 150 millions d'euros pour la prise en charge de DIF prioritaires.

### UN DROIT DEVENU PORTABLE

Depuis la loi du 24 novembre 2009, reprenant les dispositions de l'ANI de janvier 2009, le DIF jusque-là transférable est devenu portable : un salarié conserve ses droits acquis lors de son départ d'une entreprise, suite à un licenciement (hors licenciement pour faute lourde) ou à une rupture conventionnelle. Il peut ainsi mobiliser son DIF en période de recherche d'emploi ou dans le cadre d'un nouvel emploi. A ce jour on manque de recul pour juger de l'effet de la mise en place de cette portabilité.

### LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION : DES FORMATIONS LONGUES, TRES MAJORITAIREMENT QUALIFIANTES

#### Environ 35 300 CIF au titre d'un CDI et 9 500 CIF au titre d'un CDD financés en 2010

Tout salarié en poste depuis au moins un an dans l'entreprise peut accéder à un congé individuel de formation pour suivre des actions de formation à son initiative et à titre individuel, pour une durée maximale d'un an. Il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés à la formation de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF). Environ 35 300 CIF au titre d'un CDI et 9 500 CIF au titre d'un CDD ont été financés par les organismes collecteurs en 2010, soit des baisses respectivement de 10 % et 15 % par rapport à 2009 (tableau 2). En 2010, le taux d'acceptation des demandes a été de 57 % en CIF-CDI et de 74 % en CIF-CDD.

Sur les cinq dernières années, le nombre de CIF-CDI pris en charge se situe chaque année entre 35 000 et 41 000, avec des taux d'acceptation des demandes qui ont tendance à baisser. Le nombre de CIF-CDD, après avoir progressé de 2006 à 2009, est en baisse en 2010 et le taux d'acceptation des demandes, très élevé jusqu'en 2008, a tendance à diminuer depuis.

Tableau 2 : Nombre de nouveaux CIF financés et taux d'acceptation des demandes de 2006 à 2010

	En %			
	nombre de nouveaux CIF financés		taux d'acceptation des demandes (en %)	
	CIF-CDI	CIF-CDD	CIF-CDI	CIF-CDD
2010	35 285	9 499	57	74
2009	39 428	11 218	62	82
2008	40 907	9 189	68	87
2007	38 406	7 941	68	89

2006 35 572 7 580 67 84

Source : états statistiques et financiers ; exploitations DGEFP.

Les dépenses totales des OPACIF (y compris les dépenses de rémunération) pour le CIF-CDI étaient de 920 millions d'euros en 2009, celles pour le CIF-CDD de 228 millions d'euros. Ces dépenses ont connu une forte croissance depuis 2005, les dépenses pour le CIF-CDI ayant ainsi progressé de 36 % et celles pour le CIF-CDD de 58 % en 4 ans.

### AVANT TOUT UN OUTIL DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Les formations suivies dans le cadre du CIF sont généralement de longue durée. En CIF-CDI, 24 % ont une durée supérieure à 1 200 heures et 52 % une durée supérieure à 800 heures (tableau 3). Ces proportions sont très proches en CIF-CDD : 22 % et 51 %.

Tableau 3 : Caractéristiques des nouveaux CIF financés en 2010

	CIF-CDI	CIF-CDD
<b>Durée de la formation</b>		
moins de 200 heures	13,7	14,8
200 à 799 heures	33,0	34,3
800 à 1199 heures	28,0	28,7
1200 heures et plus	24,1	22,2
inconnue	1,2	0,0
<b>Modalités de certification</b>		
diplôme d'Etat	50,2	43,5
titre ou diplôme homologué	23,0	24,6
liste CPNE ou CQP	7,1	7,9
qualification reconnue par les branches professionnelles	7,4	8,9
pas de certification	11,5	12,8
inconnue	0,8	2,3
<b>Catégorie socioprofessionnelle du bénéficiaire</b>		
ouvrier	26,6	19,7
employé	53,1	67,5
technicien, agent de maîtrise ou autre profession intermédiaire	11,6	8,0
ingénieur ou cadre	8,0	4,8
inconnue	0,8	0,0
<b>Nombre de CIF financés</b>	<b>35 285</b>	<b>9 499</b>

Source : états statistiques et financiers ; exploitations DGEFP.

Dans près des trois quarts des cas les formations en CIF-CDI conduisent à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué et presque 7 % conduisent à une qualification reconnue par les branches professionnelles. Les bénéficiaires d'un CIF-CDI sont majoritairement des employés (51 %) ; ils sont âgés de 25 à 44 ans pour 78 % d'entre eux et de moins de 45 ans pour 82 %. 53 % sont des hommes.

Les formations suivies dans le cadre du CIF-CDD conduisent, dans deux-tiers des cas, à un diplôme d'Etat ou à un titre ou diplôme homologué. Les bénéficiaires d'un CIF-CDD sont des employés pour les deux tiers ; ils sont âgés de 25 à 44 ans pour 72 % d'entre eux et 49 %

sont des hommes.

Le CIF est avant tout un outil de reconversion professionnelle. D'après une enquête réalisée pour le FPSPP, les bénéficiaires ayant achevé leur formation en 2009 se sont engagés dans cette démarche avec pour principaux objectifs de changer d'orientation professionnelle (79 %), d'obtenir une reconnaissance par diplôme (78 %), d'améliorer leur employabilité (76 %). Un an après leur CIF les bénéficiaires ayant achevé leur formation en 2009 étaient 75 % à avoir changé de profession. 64 % avaient changé de secteur d'activité et 63 % de catégorie socioprofessionnelle. 68 % avaient changé d'entreprise et 73 % de responsabilités.

## ALLER VERS UN COMPTE INDIVIDUEL DE FORMATION : UNE PRECONISATION COMMUNE A PLUSIEURS RAPPORTS RECENTS

Plusieurs rapports récents ont préconisé, de manière plus ou moins appuyée, la création de comptes individuels de formation ou bien a minima que soit menée une réflexion approfondie sur la faisabilité et les modalités possibles de la mise en place de tels comptes en France (rapport Larcher, rapport Davy, avis du Conseil économique, social et environnemental - CESE).

Comme l'indique le rapport du CESE, l'idée de comptes épargne formation ou de comptes individuels de formation "est une notion large qui désigne l'ensemble des dispositifs permettant la constitution d'une épargne, alimentée par la personne, la collectivité et/ou l'entreprise, afin de couvrir des dépenses de formation. Il s'agit d'une logique de long terme." Des ressources sont alors allouées à chaque personne pour solvabiliser ses projets professionnels de formation.

Au niveau européen et international, la Commission européenne et l'OCDE encouragent le développement d'expériences de ce type, dans le cadre de la promotion de la "flexisécurité". Aussi, depuis les années 2000, des expériences ont été mises en place dans différents pays (principalement Royaume-Uni, Autriche, Suède, Allemagne, Etats-Unis), soit sous la forme de budgets individuels de formation, soit plus rarement, sous la forme de comptes épargne.

Le rapport Larcher souligne que ces expériences se sont heurtées à "une double difficulté : d'une part l'instauration de ces comptes ne semble pas correspondre à un modèle économique viable et d'autre part le fait de disposer de ressources pour accéder à la formation ne déclenche pas nécessairement une appétence pour la formation". Le rapport du CESE souligne quant à lui que "l'utilisation d'un compte individuel formation pose la question de l'information et de l'accompagnement indispensables du salarié dans la maîtrise de son parcours de formation."

### POUR EN SAVOIR PLUS

Annexe au projet de loi de finances pour 2012 sur la formation professionnelle.

« L'impact du congé individuel de formation », Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

# FICHE 5 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES

## LES DEPENSES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES

En 2009, les entreprises ont versé 13,0 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, dont 10,7 milliards d'euros pour la formation des actifs occupés du secteur privé (hors jeunes) (tableau 1). Pour s'acquitter de sa participation au développement de la formation professionnelle continue, l'employeur dispose de deux moyens : le financement direct d'actions de formation au bénéfice de ses salariés (formations en interne ou auprès de prestataires de formation) ou le versement à un organisme paritaire collecteur agréé (Opca), obligatoire pour la plupart des dispositifs, à l'exception du plan de formation. Un montant minimal peut néanmoins être fixé par une convention collective de branche. La part des dépenses des entreprises réalisées via les Opca augmente de manière continue. En 2009, elle a dépassé 50 % et donc la part des dépenses directes, pour la première fois depuis 1999.

Au sein des dépenses directes des entreprises de 10 salariés ou plus (5,2 milliards d'euros en 2009), 21 % sont des dépenses internes, 30 % des dépenses externes vers des prestataires de formation et 49 % des dépenses de rémunération des salariés formés.

En 2009, 83 % des dépenses de formation des entreprises sont destinées aux actifs occupés du secteur privé et 17 % aux jeunes en alternance. Depuis le début des années 2000, cette répartition s'est légèrement déformée au profit des salariés : en 2000, 20 % de la dépense des entreprises concernait les jeunes et 80 % les salariés. En revanche, en lien avec les changements législatifs et réglementaires, la part des fonds transitant par les Opca a considérablement augmenté, passant de 25 % en 2000 à 42 % en 2009.

**Tableau 4 : Dépense des entreprises, des organismes collecteurs et du Fonds unique de péréquation en 2009**

	<i>En millions d'euros</i>	
	Montant des dépenses en 2009	Structure 2009 (en %)
<b>Pour les jeunes</b>	<b>2 161</b>	<b>17</b>
<i>Dont :</i> Apprentissage	1 141	9
Professionnalisation	1 020	8
<b>Pour les actifs occupés du secteur privé</b>	<b>10 703</b>	<b>83</b>
<i>Dont :</i> Dépenses directes des entreprises de plus de 10 salariés	5 211	40
Dépenses des organismes paritaires collecteurs *	5 408	42
Autres	84	1
<b>Pour les demandeurs d'emploi</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
Allocation en faveur des demandeurs d'emploi en formation (AFDEF)	10	0
<b>Investissement</b>	<b>76</b>	<b>0</b>
<b>Total entreprises et organismes collecteurs</b>	<b>12 950</b>	<b>100</b>

*Champ : France entière.*

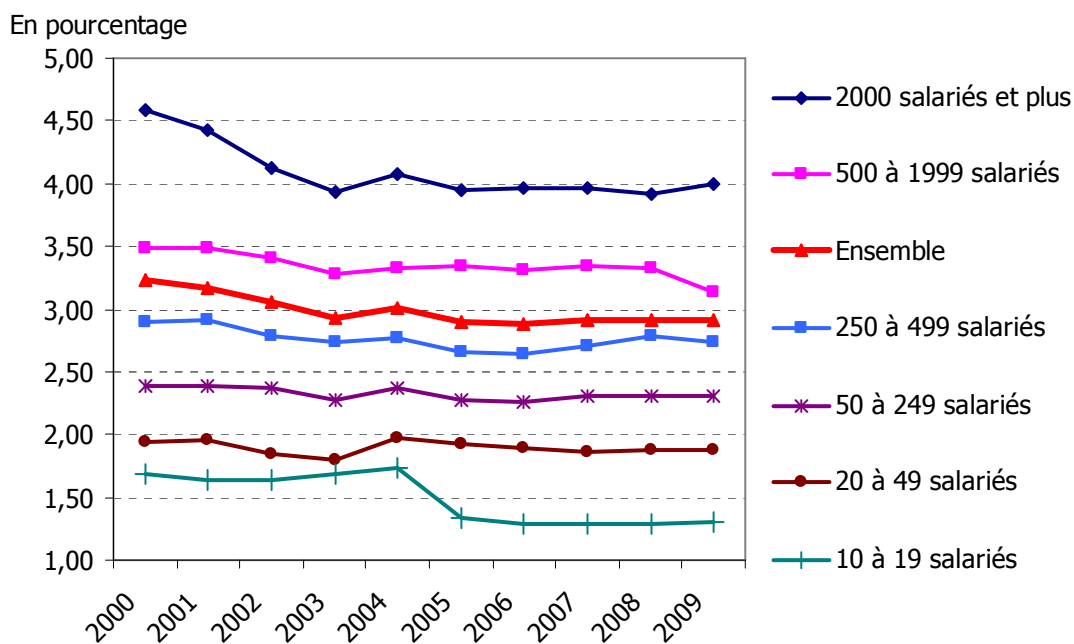
*Source : Dares*



\* la dépense des Opca pour les CRP/CTP est incluse dans les dépenses pour la professionnalisation et n'apparaît pas dans les dépenses en faveur des demandeurs d'emploi

L'effort global de formation réalisé par les entreprises de 10 salariés et plus pour leurs salariés représente, en moyenne en 2009, 2,9 % de leur masse salariale. Ce taux de participation financière est relativement stable depuis 2003. Il croît avec la taille de l'entreprise : de 1,3 % en moyenne dans les entreprises de 10 à 19 salariés à près de 4 % en moyenne dans celles de 2000 salariés et plus (graphique 1).

**Graphique 2 : Taux de participation financière des entreprises à la formation continue selon la taille des entreprises**



*Lecture : le taux de participation financière est le rapport entre dépenses de formation professionnelle et masse salariale. Le taux de participation financière sur l'exercice n prend en compte les dépenses directes effectuées sur l'année n et les cotisations versées aux OPCA au début de l'année n+1 au titre de l'année n.*

*Champ : France entière*

*Source : Céreq, déclarations 2483.*

La part de la masse salariale consacrée à l'effort de formation varie fortement selon les secteurs d'activité : de 2 % en moyenne dans la construction à 3,9 % dans les activités financières et d'assurance (tableau 2).

Tableau 5 : Taux de participation financière en 2009 par secteur

Secteur (NA10)	Taux de participation financière 2009
<b>AZ</b> Agriculture, sylviculture et pêche	2,1%
<b>BE</b> Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,0%
<b>FZ</b> Construction	2,0%
<b>GI</b> Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	2,8%
<b>JZ</b> Information et communication	3,2%
<b>KZ</b> Activités financières et d'assurance	3,9%
<b>LZ</b> Activités immobilières	2,5%
<b>MN</b> Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2,8%
<b>OQ</b> Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2,9%
<b>RU</b> Autres activités de services	2,6%
Secteur non renseigné	2,3%
<b>Total</b>	<b>2,9%</b>

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Source : déclarations 24-83 ; exploitations Céreq.

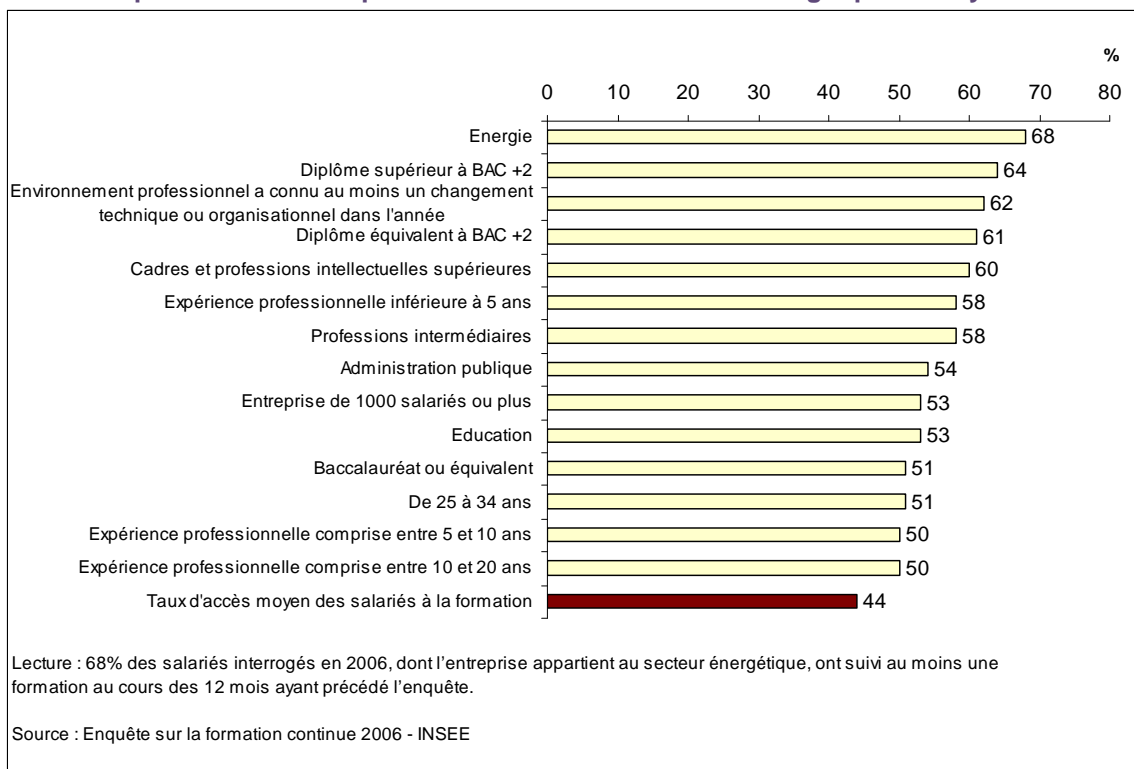
## Les salariés les plus qualifiés et appartenant aux plus grandes entreprises sont ceux qui se forment le plus

### UN ACCES A LA FORMATION PLUS FREQUENT POUR LES CADRES, AINSI QUE POUR LES PERSONNES EN DEBUT DE CARRIERE

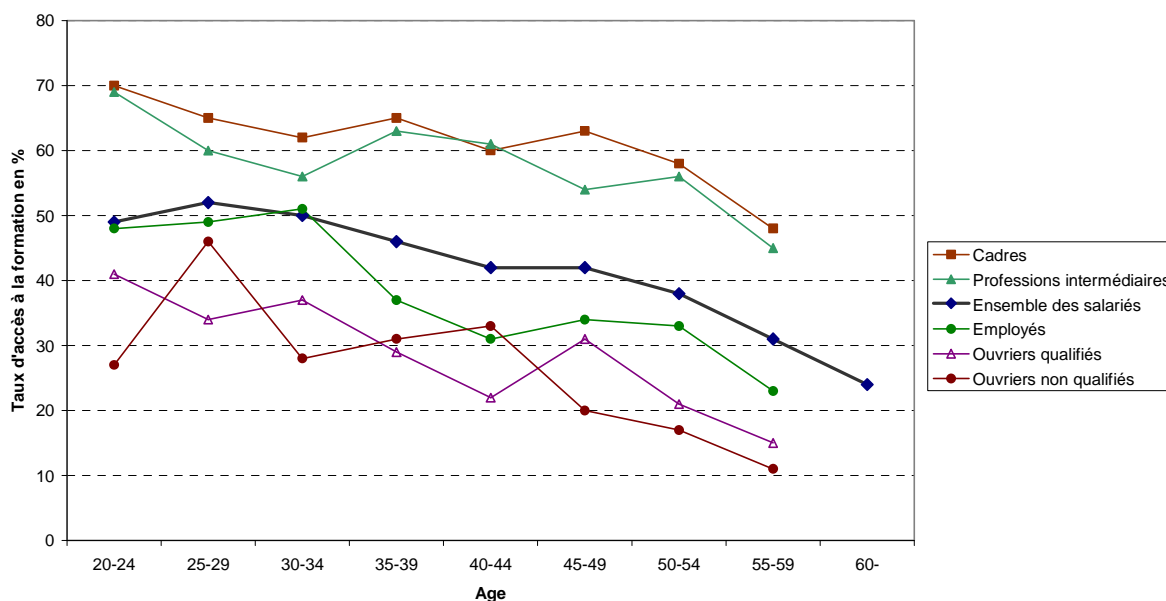
En 2006, 44 % des salariés interrogés dans l'enquête Formation continue ont déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations au cours des 12 derniers mois, que ce soit dans un but professionnel ou personnel (graphique 2).

Parmi les salariés, ce sont les cadres qui recourent le plus à la formation continue : six cadres sur dix ont suivi une formation dans les douze derniers mois, contre trois ouvriers sur dix. La formation accompagne l'entrée dans la vie active et se raréfie avec l'avancée en âge (graphique 3). Ainsi, près des deux tiers des salariés entrés sur le marché du travail au cours des cinq dernières années ont suivi une ou plusieurs sessions de formation, contre un tiers des salariés ayant plus de trente années d'expérience professionnelle.

Graphique 2 : Principales caractéristiques des salariés accédant davantage que la moyenne à une formation



Graphique 3 : Taux d'accès à la formation en fonction de l'âge et de la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : 48 % des salariés cadres âgés de 55 à 59 ans, interrogés en 2006, ont suivi au moins une formation au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, contre 15 % des ouvriers qualifiés du même âge.

\*données non significatives au-delà de 60 ans, au niveau de la catégorie socio-professionnelle.

Source : Enquête sur la formation continue 2006 - INSEE - Traitement DARES

## LE RECOURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DEPEND DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET DE SA POLITIQUE

Plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation continue : dans le secteur privé 53 % des salariés en bénéficient dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 29 % dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les salariés employés dans l'administration publique, les secteurs de l'énergie, de l'action sociale et de la santé accèdent largement à la formation continue. À l'opposé, les salariés sont moins fréquemment formés dans la construction, le commerce, l'hôtellerie et la restauration. La taille de l'entreprise est donc un puissant déterminant de l'accès à la formation, à tel point que ce facteur tend à surpasser la catégorie socioprofessionnelle : d'après l'enquête CVTS auprès des entreprises de 2006, les taux d'accès des ouvriers des entreprises de 1 000 salariés et plus (55 %) sont ainsi plus élevés que ceux des cadres et techniciens des entreprises de moins de 50 salariés (de l'ordre de 30 à 40 %).

Le plus souvent, c'est l'employeur qui est à l'origine du départ en formation des salariés, et le plus souvent c'est lui qui finance. Ainsi, six formations sur dix suivies par les salariés pour des motifs professionnels le sont à l'initiative de l'employeur. C'est une pratique plus fréquente dans le privé (69 % des formations suivies) que dans le public (53 %). Huit fois sur dix, l'employeur est le financeur principal des formations suivies pour des motifs professionnels.

Un contexte de changement est favorable au suivi d'une formation. Les salariés sont deux fois plus nombreux à avoir suivi une formation lorsqu'un changement technique ou organisationnel est intervenu dans leur environnement professionnel pendant l'année écoulée.

**Tableau 6 : Taux d'accès des salariés aux cours et stages en 2005**

	En %						
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 salariés et plus	Ensemble
Cadres	32	34	52	56	67	73	57
Techniciens	38	45	55	59	68	73	62
Employés	22	30	37	41	58	47	39
Ouvriers	15	25	31	42	45	55	37
Ensemble	23	31	39	47	57	60	46

*Champ : entreprises de 10 salariés et plus.*

*Lecture : dans les entreprises comptant de 10 à 19 salariés, 32% des cadres ont suivi au moins une formation professionnelle en 2005.*

*Source : Céreq, enquête CVTS-3 de 2006.*

En lien avec le taux de participation financière des entreprises à la formation professionnelle continue, le taux d'accès annuel des salariés à la formation varie fortement selon le secteur d'activité (tableau 4) : si pour la plupart des secteurs il se situe entre 42 % et 46 % dans les entreprises de 10 salariés et plus, il est particulièrement élevé dans les secteurs faisant appel à des compétences pointues et spécifiques, tels que les activités financières et d'assurance (66 %) et l'information et communication (52 %). A l'inverse, seuls 37 % des salariés de la construction ont bénéficié d'une formation en 2009.

Tableau 7 : Taux d'accès des salariés à la formation en 2009 par secteur

Secteur (NA10)		Taux d'accès 2009
<b>AZ</b>	Agriculture, sylviculture et pêche	40%
<b>BE</b>	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	46%
<b>FZ</b>	Construction	37%
<b>GI</b>	Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	42%
<b>JZ</b>	Information et communication	52%
<b>KZ</b>	Activités financières et d'assurance	66%
<b>LZ</b>	Activités immobilières	46%
<b>MN</b>	Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	42%
<b>OQ</b>	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	44%
<b>RU</b>	Autres activités de services	42%
	Secteur non renseigné	42%
<b>Total</b>		<b>45%</b>

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

Source : déclarations 24-83 ; exploitations Céreq.

## Les formations suivies par les salariés sont souvent perçues comme un coût, particulièrement en temps et en organisation

### EN MOYENNE, LA DUREE DES FORMATIONS EST COURTE

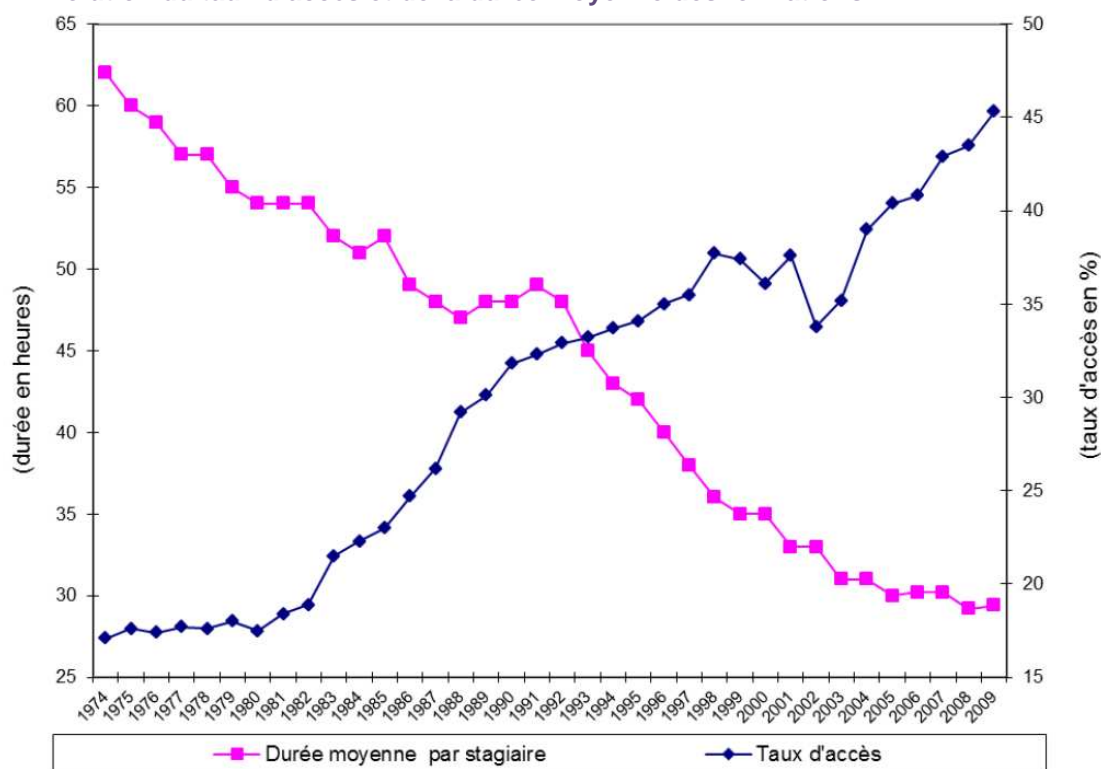
Les salariés suivent des formations dont la durée est majoritairement courte. Ainsi, d'après l'enquête Formation continue de 2006, un dixième des formations suivies durent au plus trois heures, et un peu plus de la moitié ne dépassent pas vingt heures. Ce sont souvent des formations d'adaptation ponctuelles au poste de travail. Leur objectif principal, formulé par les intéressés, est en effet d'être plus à l'aise ou plus efficaces dans leur travail.

Les trois quarts des formations des salariés prennent la forme de cours et de stages. Toutefois, les formations s'adaptent aux contextes et aux contraintes professionnelles. Ainsi, les formations en situation de travail (en doublon, rotation sur poste) sont plus fréquentes dans le privé (19 %) que dans le public (14 %).

Plus d'une formation sur cinq à visée professionnelle est suivie, en partie ou en totalité, en dehors du temps de travail : il s'agit notamment de formations ayant pour objectif l'acquisition de nouvelles compétences ou l'obtention d'un diplôme ou d'un autre emploi.

Depuis 1974, le taux d'accès à la formation financée par les entreprises de 10 salariés et plus a considérablement augmenté tandis que le nombre d'heures par stagiaire diminuait régulièrement, passant de 62 à 29,4 heures en moyenne (graphique 4).

Graphique 4 : Evolution du taux d'accès et de la durée moyenne des formations



Champ : entreprises de 10 salariés et plus. Salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du plan de formation, du DIF, ou dans le cadre d'un bilan de compétence ou d'une VAE. Sont exclus les salariés en CIF, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

Source : déclarations 24-83 ; exploitations Céreq.

## MOINS DE FORMATIONS SUIVIES QUE DE DEMANDES EXPRIMEES, PAR MANQUE DE TEMPS OU DE CONSENSUS AVEC L'EMPLOYEUR

Près d'un quart des salariés déclarent avoir eu un besoin ou un souhait de formation non satisfait dans les 12 derniers mois. Ce besoin ou cette envie apparaît plus souvent lorsque la personne veut changer d'emploi ou bien doit faire face à des changements techniques ou organisationnels. Paradoxalement, ce sont ceux qui ont suivi le plus de formations qui déclarent en avoir le plus manqué. Ainsi, les cadres et les membres des professions intermédiaires se déclarent toujours plus insatisfaits que les employés et les ouvriers, qu'ils aient ou non participé à une formation en 2006. Parmi ceux qui auraient souhaité se former en 2006, 39 % n'ont cependant effectué aucune démarche pour concrétiser ce souhait, le plus souvent faute de temps ou parce qu'ils anticipaient que leur demande serait refusée. Lorsqu'une démarche n'a pas abouti, c'est souvent en raison de la charge de travail du demandeur, d'une mauvaise organisation de la formation, d'un manque de place ou d'un désaccord avec l'employeur, par exemple sur la prise en charge du coût.

## LE MANQUE DE TEMPS ET L'ABSENCE DE BESOINS DIAGNOSTIQUES SONT DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES DES FREINS A LA FORMATION

Seules 16 % des entreprises non formatrices (définies comme celles où aucun salarié n'a suivi de formation professionnelle une année donnée) considèrent, en 2006, que le coût de la formation est un obstacle. En revanche, 48 % estiment que le personnel manque de temps pour se former, eu égard à la charge de travail, ce qui est cohérent avec les témoignages des salariés. En outre 13 % disent ne pas trouver une offre de cours ou stages correspondant à leurs besoins, que certaines (12 % du total) peinent par ailleurs à évaluer.

**POUR EN SAVOIR PLUS**

Delort A, 2011, « La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, en 2009 » *Dares Analyses* 2011 n°082.

Annexe au projet de loi de finances pour 2012 sur la formation professionnelle.

Brousse C., Perez C., Pommier P., 2009 : « Se former en cours de vie active : l'environnement professionnel est décisif », *Insee Première* n°1234.

CEREQ,(2009 : Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.