



La formation continue: est-elle accessible à tous ?

Yoann Allaert

► **To cite this version:**

Yoann Allaert. La formation continue: est-elle accessible à tous?. Gestion et management. 2010. dumas-00542737

HAL Id: dumas-00542737

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00542737>

Submitted on 3 Dec 2010

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.



**UNIVERSITÉ
DE REIMS
CHAMPAGNE-ARDENNE**

La formation continue : est-elle accessible à tous ?

Mémoire de fin d'études

1^{ère} année de Master Management Stratégique des Organisations

Parcours Gestion des Ressources Humaines

Présenté par Yoann ALLAERT

*Gilles ESCUYER, Professeur de Communication Institutionnelle de l'entreprise
Master 1, Université de Reims Champagne-Ardenne*

Année Universitaire 2009 -2010

« L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur. »

REMERCIEMENTS

Je remercie tout d'abord mon tuteur universitaire Mr Escuyer pour sa disponibilité tout au long de l'année et de son aide dans la constitution de ce mémoire.

Ensuite, je tiens à remercier le Centre Financier de la Banque Postale de Châlons en Champagne, et notamment son directeur Francis Holl de m'avoir permis de réaliser mes entretiens et diffuser mon questionnaire à l'ensemble de son personnel durant mon stage.

Je remercie aussi l'ensemble du service RH du Centre Financier et tout spécialement Madame Evelyne Radzieta, responsable EEC (Economie RH, Emplois et Compétences) et Conseiller Mobilité. Elle m'a guidé, conseillé, a partagé son savoir et m'a fait confiance. Son aide a été précieuse lors de la rédaction de mon mémoire.

Enfin, je remercie les personnes qui m'ont aidé pour ce mémoire notamment mon père pour la relecture et les critiques de l'ensemble.

SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS.....	1
RESUME/SUMMARY.....	2
INTRODUCTION	3
A/ INTERET DE LA RECHERCHE.....	3
B/ OBJET DE LA RECHERCHE	3
I/ CADRE THEORIQUE.....	5
A/ HISTORIQUE.....	5
B/ LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATIONS.....	10
C/ LES ACTEURS DE LA FORMATION CONTINUE : UN SYSTEME COMPLEXE ET FRAGILE.....	18
II/ LA METHODE	23
A/ HYPOTHESES ET VARIABLES.....	23
B/ LA POPULATION INTERROGEE	26
C/ LE MODELE D'ANALYSE	27
III/ LES RESULTATS.....	30
A/ TRAITEMENT DES QUESTIONNAIRES	30
B/ COMPARAISON DES RESULTATS AVEC LES HYPOTHESES DE DEPART.....	32
C/ AUTRES DONNEES GENERALES	43
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	46
BIBLIOGRAPHIE	48
TABLE DES MATIERES	49

LISTE DES ABREVIATIONS

AFPA : Association pour la formation professionnelle des adultes

ANI : Accord national interprofessionnel

BOAMP : bulletin officiel des achats et des marchés publics

CARIF : centre d'animation et de ressources d'information sur la formation

CFP : Congé de formation professionnelle

CIF : Congé individuel de formation

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DIF : Droit individuel à la formation

FAF : Fonds d'assurance formation

FNE : Fonds national pour l'emploi

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions

OPACIF : Organismes paritaires agréés au titre du CIF

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

OPQOFC : Office professionnel de qualification des organismes de formation continue

PAIO : Points d'accueil d'information et d'orientation

PFE : Plan de formation de l'entreprise

VAE : Validation des acquis de l'expérience

RESUME/SUMMARY

Ce mémoire a pour but de montrer les inégalités d'accès à la formation continue en France et d'exposer des solutions pour permettre l'accès à la formation continue au plus grand nombre. Pour arriver à cet objectif, nous allons présenter les différentes évolutions historiques de la formation continue en France, puis les dispositifs de formation existants et enfin les acteurs de la formation continue. Ensuite, nous chercherons à montrer les inégalités existantes dans l'accès à la formation afin de mieux en cerner les causes pour ensuite trouver les solutions à mettre en place pour permettre l'égalité d'accès à la formation à tous les travailleurs.

This report aims at showing the disparities of access to the continuing education in France and at exposing solutions to allow the access to the continuing education in the largest number. To arrive at this objective, we are going to present the various historic evolutions of the continuing education in France, then the existing devices of training and finally the actors of the continuing education. then, we shall try to show the existing disparities to encircle better the causes of these disparities in the access to the training to find then the solutions to be set up to allow the equality of access the training of all the workers.

INTRODUCTION

A/ Intérêt de la recherche

Parmi tous les sujets que peut recouvrir le domaine des Ressources Humaines, mon choix s'est rapidement porté sur le thème de la formation. En effet, les enseignements suivis durant mes études universitaires et les missions réalisées au cours de mes stages m'ont permis de travailler sur différents aspects de la fonction RH et principalement celui de la formation continue. C'est donc tout naturellement que j'ai choisi de réaliser un mémoire de fin d'études sur ce thème.

Ce sujet m'intéresse particulièrement car il est très vaste et évolue constamment. En effet, il concerne absolument toute la population active, qu'elle soit occupée ou inoccupée, hommes ou femmes, valides ou handicapés, jeunes ou seniors. De plus, la formation continue touche à de nombreux domaines comme le droit, la gestion des carrières et plus généralement la gestion des Ressources Humaines. J'ai donc trouvé enrichissant de réaliser un tour d'horizon des différents rouages de la formation continue et d'en rechercher les tenants et aboutissants à travers mon étude.

Enfin, mon but étant d'acquérir un diplôme me permettant d'évoluer vers une carrière dans les Ressources Humaines, ce travail m'a permis de conforter mes connaissances, d'acquérir de nouvelles compétences et d'une manière générale de me former.

B/ Objet de la recherche

Le terme de formation continue renvoie à plusieurs définitions. La plus générale remplace le terme de « formation continue » par celui de « formation tout au long de la vie » et désigne « toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi. »¹. Cette définition renvoie à la fois la formation initiale, qui a pour objectif d'offrir aux jeunes des enseignements

¹ Définition donnée par une résolution du Conseil européen du 27 juin 2002

généraux notamment par la voie de l'apprentissage, et à la formation professionnelle, qui concerne les personnes déjà engagées dans la vie active ou qui s'y engagent, en vue de faciliter leur adaptation à l'évolution des techniques, d'améliorer leur qualification et de favoriser leur promotion sociale et professionnelle.

J'ai choisi pour ma part de me focaliser sur la formation professionnelle continue en mettant de côté la formation initiale. Le terme de formation continue utilisé dans ce mémoire renverra donc à cette définition.

Le monde change, le travail aussi, il faut donc s'adapter en se formant tout au long de sa carrière.

On tend à considérer la formation comme un remède à de nombreux problèmes du monde du travail. Elle est par exemple censée accroître la productivité en adaptant la main d'œuvre aux changements technologiques, mais aussi remédier à la démotivation des salariés et même pour certains au chômage. En effet, pour ce dernier point, les statistiques montrent que les chômeurs et les exclus sont ceux qui ont le moins de qualifications, donc en les formant on pourrait les qualifier et les insérer dans l'emploi.

On attend donc beaucoup de la formation continue, d'autant plus que celle-ci met en jeu des sommes d'argent considérables à travers de nombreux acteurs. Mais de nombreuses questions se posent : Quelle est l'histoire du système de formation professionnelle continue français ? Quels sont les dispositifs qui se cachent derrière ce terme ? Quels en sont les acteurs ? Quel rôle peut-elle jouer pour les entreprises, les salariés, les fonctionnaires et les chômeurs et comment renforcer ce rôle ?

Derrière ces interrogations se pose la problématique principale et le fil conducteur de cet écrit : Comment améliorer l'accès à la formation continue en France ?

Nous allons développer cette question en réalisant dans un premier temps une approche théorique. Tout d'abord à travers l'étude de la législation sur la formation continue de ses prémices à aujourd'hui. Puis en dressant un état des lieux des dispositifs de formation et enfin en réalisant un tour d'horizon des différents acteurs de la formation continue.

Dans un second temps, nous réaliserons une approche empirique avec la réalisation d'une étude recoupant des données quantitatives et qualitatives sur l'accès à la formation continue.

I/ CADRE THEORIQUE

A/ Historique

Toute rétrospective historique pose le problème du choix de la date de départ. Nous allons donc tenter de livrer une liste la plus exhaustive possible des différentes évolutions qui ont permis d'arriver à la formation professionnelle continue actuelle.

1/ Les étapes historiques

On peut remonter jusqu'au Moyen-âge pour trouver, dans le système des corporations définissant des règles de perfectionnement des compagnons, les premières traces d'une formation liée à l'activité professionnelle.

Cependant, on peut s'accorder à penser que c'est avec la période révolutionnaire que s'affirme en France le principe d'éducation permanente. Ainsi, en 1792, Condorcet énonce dans son rapport sur l'organisation générale de l'Instruction publique ce qui constitue la première définition explicite de la formation pour adultes :

« Nous avons observé que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école, qu'elle devait embrasser tous les âges; et qu'il n'y en avait aucun où il ne fut plus utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites ».

On peut considérer cet écrit comme l'acte de naissance de la notion d'éducation permanente, qui figure encore aujourd'hui dans le code du travail, et de tout un courant de pensée considérant la formation comme un instrument de justice sociale et d'intégration dans la communauté nationale.

Au cours du XIX^{ème} siècle, la formation des adultes se développe au rythme du processus d'industrialisation de la société française. Les propriétaires industriels cherchent à diffuser l'esprit d'entreprise qui préside à la création de plusieurs sociétés d'enseignement professionnel pour adultes. D'autres, comme les défenseurs d'une éducation ouvrière populaire, comme Pierre Joseph Proudhon, ou chrétienne, à l'instar de Marc Sangnier, donneront à l'éducation permanente un objectif de développement culturel.

Ce n'est que durant le XX^{ème} siècle que les pouvoirs publics vont donner un cadre législatif au système de formation professionnelle continue.

La « loi Astier, en 1919, pose les bases d'un enseignement professionnel unifié pour les apprentis et institue pour les ouvriers des cours de perfectionnement.

Puis, l'année 1925 voit l'instauration de la taxe d'apprentissage pour financer le système de formation des apprentis.

Ensuite, en 1946, le droit à la formation professionnelle figure pour la première fois dans le préambule de la Constitution de la nouvelle République. Cette même année, on unifie les structures de formation adultes existantes au sein de ce qui deviendra, en 1949, l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

13 ans plus tard, en 1959, est votée la « loi Debré » visant à donner aux moins diplômés les moyens d'une promotion sociale. Cette loi permet aux centres de formation de mettre en place des cours du soir. L'idée de l'époque était que la formation devait être un effort individuel récompensé par une promotion.

En 1963 est institué le fonds national pour l'emploi (FNE) qui finance les reconversions dans les secteurs industriels qui entamaient leur restructuration. La création du FNE permet d'offrir aux entreprises des aides pour la reconversion des salariés menacés de licenciement.

La loi du 30 décembre 1966 organise la formation professionnelle en France en posant un principe primordial : l'État, et lui seul, doit intervenir dans le domaine de la formation. La formation doit être un service public.

A la suite des accords de Grenelle de 1968, les partenaires sociaux s'entendent pour « étudier les moyens d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels ».

2/ Les évolutions récentes

Ces moyens vont être inscrits dans la « loi Delors » du 16 juillet 1971. Cette loi fondatrice, qui résulte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 juillet 1970, met le salarié au cœur de la formation professionnelle. Elle permet « l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ». La formation professionnelle devient alors une « obligation nationale »,

Cette loi donne le droit au salarié de bénéficier d'une formation, professionnelle ou personnelle, payée par son employeur. Elle crée notamment le congé individuel de formation (CIF). Elle oblige aussi les employeurs à financer la formation professionnelle. Cette obligation de dépense de formation à la charge des entreprises correspond à un taux de 0,80% de la masse salariale brute pour les entreprises de plus de dix salariés. Enfin, la loi pose le principe d'un financement privé de la formation, créant ainsi un marché de la formation répondant aux lois de l'offre et de la demande. Outre le secteur public, elle exclut les professions indépendantes.

Dès le début des années 1980, la décentralisation mise en place par le gouvernement de l'époque conduit au transfert des compétences en matière de formation professionnelle continue, avec notamment une ordonnance du 26 mars 1982 créant les missions locales et les points d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Cette ordonnance organise par ailleurs la formation en alternance pour les jeunes travailleurs de 16 à 18 ans.

La « loi Rigoult » du 24 février 1984 élargit le droit au congé individuel de formation et introduit une obligation de négocier sur la formation professionnelle dans les branches professionnelles ou les entreprises. Cela se traduit par un renforcement du rôle du comité d'entreprise en matière de formation en créant deux réunions obligatoires annuelles sur la formation.

En 1989 est mis en place le crédit formation.

Après l'expansion de la formation professionnelle dans les années 1980, la décennie suivante est placée sous le signe de la rationalisation et du contrôle pour pallier à certaines dérives. La loi du 4 juillet 1990 crée un droit à la qualification des organismes de formation à travers la création de l' Office professionnel de qualification des organismes de formation

continue (OPQOFC) qui délivre des labels de qualité pour une durée de deux à cinq ans, autour de règles de l'art des métiers de la formation. Elle instaure aussi un droit du consommateur de formation qui permet de garantir la qualité de la formation proposée.

La loi du 31 décembre 1991 incorpore au code du travail le droit à la formation des titulaires de contrat à durée déterminée. Elle généralise l'obligation de financement de la formation, l'étendant aux entreprises de moins de 10 salariés et aux professions libérales.

En 1992, la loi du 17 juillet pose les grands principes de l'apprentissage.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle réforme le financement de la formation professionnelle. D'une part, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) remplacent les fonds d'assurance formation (FAF). D'autre part, la loi renforce l'individualisation de la formation professionnelle, en créant le principe d'un capital temps formation, qui permet au salarié de se former sur son temps de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La loi sur la réduction du temps de travail dite « Aubry 2 » du 19 janvier 2000 s'appuie sur la jurisprudence et donne l'obligation à l'employeur d'adapter ses salariés à l'évolution de leurs emplois, en faisant de la formation une composante du temps de travail effectif. Cette loi protège également le salarié dans le cas où il refuse de suivre une formation, ce refus ne peut être considéré ni comme une faute ni comme une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, qui vise à favoriser la formation du salarié tout au long de sa vie, a notamment créé l'entretien professionnel, le droit individuel à la formation (DIF) et le passeport formation. Cet accord signé par les partenaires sociaux a servi de socle à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est instituée par la loi sur la modernisation sociale du 17 janvier 2004. Elle permet au salarié de valoriser son expérience

professionnelle par l'acquisition totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle reconnue par l'Etat, les ministères ou la branche professionnelle.

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, qui reprend l'ANI du 20 septembre 2003 signé par tous les syndicats, institue le DIF et rationalise la formation professionnelle en alternance en remplaçant le contrat de qualification, d'adaptation et d'orientation par le contrat de professionnalisation.

La loi de 2004 permet de rapprocher les employeurs et les salariés dans le choix des actions de formation, donne aux salariés plus d'initiatives dans l'élaboration de leur parcours de formation professionnelle et assure une plus grande visibilité sur les besoins en formation. L'esprit de cette loi est de donner à chacun la possibilité de se former, d'être acteur du développement de ses compétences, de son projet professionnel et de son employabilité.

La réforme affine les dispositifs de formation existants (plan de formation) et crée donc de nouveaux dispositifs (Droit Individuel à la Formation, période de professionnalisation...). Ces dispositifs peuvent se combiner ou non en fonction de l'identification des besoins et de l'objectif à atteindre.

Cette loi relative à "la Formation Professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social" réforme en profondeur le droit de la formation professionnelle continue des salariés. Dorénavant, la formation professionnelle se conçoit comme un dispositif continu et permanent pour permettre à chaque salarié de s'adapter aux évolutions de l'entreprise et ainsi répondre aux besoins de formation de chacun aux différentes étapes de sa vie professionnelle. Elle introduit la responsabilité partagée entre l'entreprise et le salarié et permet à chaque salarié d'être acteur dans la construction de son projet professionnel.

Enfin, elle prévoit l'organisation de la formation en dehors du temps de travail effectif, et crée l'allocation de formation qui est versée dans ce cas aux salariés.

La loi du 2 février 2007 a étendu, avec certaines modifications, une partie du système à la fonction publique. Cette loi permet la mise en œuvre de l'accord conclu le 25 janvier 2006 avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, accord traitant du déroulement de la carrière des fonctionnaires et de la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la formation. D'une part, la loi étend le droit individuel à la formation aux agents des 3 fonctions publiques. D'autre part, elle permet la prise en compte des acquis

de l'expérience professionnelle dans les parcours professionnels (en se substituant à une épreuve de concours par exemple).

B/ Les différents types de formations

1/ Formations communes à tous les statuts

a/ Droit individuel à la formation

La finalité du Droit Individuel à la Formation créé par la loi du 4 mai 2004 est de permettre à tout salarié, en CDD ou CDI, de capitaliser un temps de formation qu'il pourra utiliser, à son initiative, avec l'accord de son employeur.

Pour les salariés en CDI, une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise est requise pour pouvoir bénéficier chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée prorata temporis. Ces droits sont cumulables pendant six ans dans la limite de 120 heures.

Les salariés en CDD doivent justifier de 4 mois sous CDD, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois, pour bénéficier d'un droit à DIF calculé prorata temporis.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord écrit de son employeur sur le choix de la formation.

Des priorités peuvent être définies dans le cadre d'un accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut de priorités, le DIF est utilisable pour des actions de promotion, des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, et des actions de formation qualifiantes.

Ces actions de formation se déroulent en principe hors du temps de travail, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise qui peut prévoir sa mise en œuvre pour partie pendant le temps de travail.

Les frais de formation liés au DIF sont à la charge de l'entreprise. Les formations réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation.

b/ Plan de formation

Il s'agit de l'outil de mise en œuvre de la formation des salariés qui relève de l'initiative de l'employeur. La formation mise en œuvre à l'initiative de l'employeur se fonde sur trois principes :

- l'employeur se doit d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail
- il doit veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, c'est à dire son employabilité
- il doit s'acquitter de ses devoirs quant à la sécurité du personnel notamment par des formations à la sécurité et à l'ergonomie, ce qui renvoie à une responsabilité civile voire pénale.

Pour respecter ces principes, qui sont de la responsabilité de l'entreprise, des formations peuvent être inscrites dans un plan de formation de l'entreprise (PFE). Ce dispositif, créé par la loi du 20 décembre 1993, se définit comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel. La mise en place d'un PFE n'est pas obligatoire.

La dimension sociale du PFE est acquise et entre dans un dispositif national de solidarité en participant au développement des compétences. Le PFE procure à l'entreprise une véritable mission sociale qui permet l'épanouissement au travail et l'évolution du salarié, mission qui se partage notamment en collaboration avec les institutions représentatives du personnel qui doivent être consultées dans l'élaboration du PFE. Le PFE s'inscrit donc au cœur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Sous la responsabilité et à l'initiative de l'employeur, le plan de formation est donc organisé autour de trois catégories d'actions :

- Les actions liées à l'adaptation au poste de travail sont des actions de formation directement liées au poste occupé :

Elles permettent au salarié d'assurer son adaptation ergonomique au poste de travail. Elles constituent un temps de travail qui maintient la rémunération et qui doit donc s'effectuer au sein du temps de travail normal.

- Les actions de formation liées aux évolutions de l'emploi ou au maintien dans l'emploi :

Elles se déroulent pendant le temps de travail, et ouvrent droit au maintien du salaire. Toutefois, le temps de formation peut dépasser les heures légales de travail. Dès lors les heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal, sauf si elles dépassent 50 heures par an et par salarié. Ces actions ont pour but spécifique le maintien de l'employabilité du salarié, à l'intérieur ou hors de l'entreprise.

- Les actions de formation qui visent le développement des compétences :

Ces actions ont principalement pour objectifs de préparer le salarié à une évolution professionnelle, une promotion ou une mobilité fonctionnelle. Elles ont les mêmes modalités que les actions d'évolutions de l'emploi mais le plafond d'heures hors temps de travail est de 80 heures. En dehors de ce temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de son salaire horaire net. Dès lors la rémunération est exonérée de cotisations sociales et patronales et pour les entreprises de moins de 10 salariés, elle est imputable sur sa participation fiscale au titre de la formation. Le développement des compétences requiert qu'employeur et salarié définissent par écrit leurs engagements respectifs. De même, un document récapitulatif retraçant les heures de formation du salarié doit être annexé à son bulletin de paie. Enfin, à l'issue de la formation, et dans un délai d'un an maximum, l'employeur s'engage à faire accéder le salarié à une évolution correspondante aux compétences acquises avec une majoration de salaire en adéquation.

c/ Validation des acquis de l'expérience

La démarche de VAE offre la possibilité à toute personne de faire valoir une expérience acquise au titre d'une activité professionnelle ou non, dans la perspective d'obtenir la qualification professionnelle correspondante.

Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme/titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ; elle permet également d'accéder à un cursus de formation sans avoir à justifier du niveau d'études ou des diplômes et titres normalement requis.

La VAE constitue une voie d'accès au diplôme ou titre professionnel complémentaire aux voies scolaires et universitaires, à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

La VAE est accessible à toute personne, quel que soit son statut, ayant exercé une activité, en lien avec le diplôme ou titre visé, pendant 3 ans, en continu ou non.

La VAE est mise en œuvre de deux façons :

- Soit à l'initiative du salarié ou du fonctionnaire.
- Soit dans le cadre d'actions programmées et financées par l'employeur, ou, pour les salariés exclusivement, dans le cadre d'un Congé pour VAE financé par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (OPACIF) dont relève l'entreprise.

La décision de validation, partielle ou totale, relève de la seule compétence du jury, indépendant de l'entreprise.

d/ Contrat de professionnalisation

Le Contrat de Professionnalisation, créé par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, est un dispositif de formation par alternance destiné aux jeunes et aux demandeurs d'emploi. Il vise l'acquisition d'une qualification et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire.

Le Contrat de Professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée et s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus.
- aux demandeurs d'emplois de plus de 26 ans.

Il associe des enseignements généraux, professionnels ou technologiques et permet l'acquisition de savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à fournir au salarié en Contrat de Professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ainsi qu'une activité en relation avec cet objectif. Le salarié s'engage pendant la durée du contrat à travailler pour le compte de l'entreprise et à suivre les enseignements.

Le Contrat de Professionnalisation est d'une durée de 6 à 12 mois, sauf dispositions particulières. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement représentent, sauf dispositions particulières, 15 % à 25% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

2/ Formations spécifiques

a/ Fonctionnaires

1/ Congés de formation professionnelle

Le Congé de Formation Professionnelle concerne les fonctionnaires et s'exerce dans le cadre d'un projet personnel. Il peut lui permettre, à son initiative, de suivre une formation à caractère professionnel ou non. Il recouvre plusieurs obligations :

- Le Congé de Formation Professionnelle est accessible aux fonctionnaires ayant 3 années d'activité ou de service effectif en qualité de titulaire ou stagiaire.
- La durée du Congé de Formation Professionnel est limitée à 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

- La formation sollicitée doit être agréée par l'Etat.
- Le fonctionnaire s'engage à rester au service d'une administration pour une période égale au triple de la durée pendant laquelle il aura perçu une indemnité.

Le Congé de Formation Professionnel est mis en œuvre à la demande du fonctionnaire, et après accord de son chef de service. Une indemnité mensuelle forfaitaire est versée pour une durée limitée à 12 mois sur l'ensemble de la carrière. Enfin, les frais afférents à la formation sont à la charge du fonctionnaire.

2/ Bilan professionnel

Le Bilan Professionnel a pour objet de permettre aux agents publics d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes, motivations et possibilités d'évolution afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il repose sur 3 principes :

- Le Bilan Professionnel concerne les agents publics ayant accompli 10 ans de service effectif.
- Le Bilan Professionnel est obligatoirement réalisé par un organisme extérieur et agréé.
- Les conclusions du Bilan Professionnel revêtent un caractère strictement confidentiel et ne sont communiquées qu'au seul bénéficiaire du bilan.

Le Bilan Professionnel est mis en œuvre à la demande de l'agent et les frais afférents au bilan professionnel, ceux occasionnés par sa réalisation ainsi que la rémunération de l'agent sont à la charge de l'administration dont il dépend.

b/ Salariés

1/ Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est un dispositif alternant des périodes de formation et des périodes d'activité. Elle concerne certains salariés de l'entreprise à des moments clés de leur carrière et vise à favoriser leur maintien dans l'emploi.

La Période de Professionnalisation créée par la loi du 4 mai 2004 vise à favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en CDI, en leur permettant d'accéder à une nouvelle qualification ou de participer à une action de formation. Elle associe des périodes d'enseignement et des périodes d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ou la formation suivie.

La Période de Professionnalisation est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié. Les actions de la période de professionnalisation se déroulent soit pendant le temps de travail, soit pour tout ou partie hors du temps de travail. On distingue 2 sortes de cas :

- l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié dans la limite de 80 heures par an (5% du forfait annuel pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention en jours ou en heures).
- l'initiative du salarié dans le cadre de ses droits acquis au titre du DIF.

Dans le cas de Périodes de Professionnalisation réalisées pour tout ou partie hors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, la nature des mesures qu'il s'engage à prendre vis à vis du salarié qui aura suivi la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues. Ces actions de professionnalisation réalisées hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation.

2/ Congé individuel de formation

Le CIF a pour objet de permettre à un salarié, (en CDD ou CDI) de suivre à son initiative et dans le cadre d'un projet personnel, une formation de son choix, (évolution ou conversion professionnel, acquisition ou développement de ses compétences...).

Le Congé Individuel de Formation est accessible :

- aux salariés en CDI ayant 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise ;
- aux salariés en CDD justifiant d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, et acquise au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Le congé est accordé pour une durée maximale de 1 an ou 1200 heures. Un délai d'attente minimal est requis entre deux CIF, délai calculé en fonction de la durée du CIF précédent.

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur et transmettre une demande de prise en charge financière (rémunération, frais de formation) auprès de l'OPACIF dont relève son entreprise. Ces démarches sont soumises à des règles strictes de délai et de forme.

Le Congé Individuel de Formation constitue une suspension et non une rupture du contrat de travail. Durant le congé, les droits à ancienneté et à congés payés sont maintenus.

3/ Bilan de compétences

Le Bilan de Compétences est un outil au service du salarié qui souhaite définir ou redéfinir son projet professionnel. Il permet d'analyser aussi bien les aptitudes professionnelles que les motivations personnelles et peut aboutir à des préconisations de formation.

Le Bilan de Compétences est accessible à tout salarié quelle que soit la nature du contrat de travail. Il est obligatoirement réalisé par un organisme extérieur à l'entreprise du salarié et

agréé. Enfin, les conclusions du Bilan de Compétences revêtent un caractère strictement confidentiel et ne peuvent être communiquées qu'au seul bénéficiaire du Bilan de Compétences.

Le Bilan de Compétences est mis en œuvre à l'initiative du salarié, mais peut également être proposé par l'employeur. Il s'inscrit principalement dans le cadre d'un congé de Bilan de Compétences financé par l'OPACIF dont relève l'entreprise ou dans le cadre d'actions programmées et financées par l'employeur.

C/ Les acteurs de la formation continue : un système complexe et fragile

Le système de la formation professionnelle continue s'articule autour de trois grands pôles qui regroupent eux mêmes une multitude d'acteurs :

- Les commanditaires (les financeurs et organisateurs) :
 - Les pouvoirs publics
 - Les entreprises qui sont intégrées dans un système paritaire de collecte et de mutualisation (les OPCA)
 - L'UNEDIC
 - Les particuliers
 - L'Union Européenne
- Les clients et usagers (les stagiaires)
- Les prestataires

1/ Les dispositifs publics de formation

Les pouvoirs publics à travers l'Etat et les conseils régionaux financent des dispositifs de formation de deux sortes. Ils financent des dispositifs subventionnés non soumis à la concurrence et d'autres soumis à la concurrence.

En ce qui concerne les dispositifs subventionnés non soumis à la concurrence, on distingue d'un côté les structures dédiées à une fonction ou une mission considérée comme structurelle et prioritaire :

- Le conservatoire des arts et métiers (CNAM) qui assure des formations promotionnelles
- L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui permet l'accès à une qualification professionnelle aux adultes sans emploi
- Les ateliers pédagogiques personnalisés qui assurent un accès aux savoirs de base avec une aide personnalisée.

D'un autre côté s'ajoute les structures dispensant des formations à des publics spécifiques et qui nécessitent des conditions d'accueil et d'intervention jugées particulières :

- Les centres de rééducation professionnelle pour les travailleurs handicapés
- Les prisons afin de dispenser des formations aux détenus
- Les organismes d'accueil des migrants

Pour ce qui est des formations relevant de la concurrence, certaines règles sont à respecter. Ces marchés sont régis par l'article 30 du code des marchés publics. L'article premier de ce code impose :

- La liberté d'accès à la commande publique
- L'égalité de traitement des candidats
- La transparence des procédures.

Les marchés de services de prestations de formation professionnelle doivent respecter des règles de publicité et de concurrence claires :

- Une publicité et une mise en concurrence sans formalité en deçà de 90 000 euros HT.
- Une publicité au bulletin officiel des achats et des marchés publics (BOAMP) et une mise en concurrence adaptée entre 90 000 et 230 000 euros HT pour les collectivités territoriales (150 000 euros HT pour l'Etat)
- Une publicité au BOAMP et au journal de l'Union européenne ainsi qu'une mise en concurrence par appel d'offres à partir de 230 000 euros HT pour les collectivités territoriales (150 000 euros HT pour l'Etat)

2/ Les opérateurs périphériques du système de formation

Le système de formation professionnelle continue a été entraîné sur la voie de l'externalisation notamment du fait de la montée des mesures pour l'emploi qui ont montrés les limites logistiques et méthodologiques de l'administration du travail et de l'emploi notamment le pôle emploi. L'offre de formation s'est donc développée autour des centaines de structures venant s'ajouter aux milliers d'organismes de formation publics, associatifs et privés existant déjà.

Pour permettre de s'orienter au milieu de tous ces acteurs, plusieurs organismes peuvent être consultés. Ces organismes peuvent être répartis en 3 catégories¹ suivant:

- La connaissance des métiers de formation
- La connaissance de l'offre de formation
- La connaissance des droits en matière de formation.

a/ La connaissance des métiers de formation

1/ les structures nationales

- La DARES offre sur le site internet du ministère du travail (www.travail.gouv.fr) une information complète sur les familles professionnelles.
- Le CEREQ fournit un suivi des branches professionnelles
- Le Centre d'études pour l'emploi
- L'observatoire du pôle emploi
- L'ONISEP fournit une information sur les métiers et formations correspondantes.
- L'INSEE fournit des données quantitatives à un niveau très fin.

2/ Les structures locales

- Les directions régionales de l'INSEE

¹ Paul Santelmann, « la formation professionnelle continue », La documentation Française, 2006

- Le pôle emploi et les missions locales
- Les centres d'information et d'orientation
- Les maisons pour l'emploi

b/ La connaissance de l'offre de formation

Cette dimension regroupe les organismes disposant d'informations à la fois qualitatives et quantitatives. Au niveau national :

- la DARES
- le CEREQ

Au niveau régional, ces organismes sont plus ou moins développés en fonction des régions :

- les CARIF
- les Maisons de la formation sur la formation et l'emploi
- les conseils régionaux

c / La connaissance des droits

Pour les salariés :

- Inspection du travail
- Directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Pour les chômeurs :

- Voir dispositifs publics de formation subventionnés cités plus haut comme certaines formations financées par les pouvoirs publics et destinés à un public en difficultés d'insertion professionnelle.

On peut noter qu'en matière de droit à la formation chaque cas est unique et nécessite donc une attention particulière.

3/ Un manque d'efficacité

On relève trois raisons principales à ce manque d'efficacité :

- La multitude d'acteurs

Le système de formation professionnelle continue est caractérisé par l'atomicité de ses acteurs comme nous avons pu le voir. Les différents publics (salariés, demandeurs d'emplois,...) relèvent d'organismes et de financeurs multiples et cloisonnés qui poursuivent chacun une logique autonome qui nuit à l'efficacité générale du système de formation continue.

- Un pilotage insuffisant

L'absence de vision commune provoque une grande incoordination notamment du fait de la concurrence entre les acteurs. L'éparpillement des compétences et le grand nombre d'acteurs nécessite un important effort de coordination qui pour le moment ne donne pas satisfaction.

- Une évaluation introuvable

Cette absence de cohérence est renforcée par un manque cruel de système d'évaluation fiable. En effet, Il n'est pas possible d'indiquer de manière rigoureuse la contribution à l'emploi des énormes ressources allouées à la formation. En l'absence de visibilité, on peut supposer que ces ressources ne sont pas utilisées de manière efficiente. La mise en place d'une politique d'évaluation rigoureuse à l'instar d'autres pays européens permettrait une mesure de cette efficacité.¹

¹ Cf Cour des comptes, « La formation professionnelle tout au long de la vie », La documentation Française, 2008

II/ LA METHODE

A/ Hypothèses et variables

Lors de mes lectures et entretiens préalables sur le sujet, j'ai relevé qu'il existait de nombreux préjugés sur la formation continue et notamment sur son accessibilité. Ces idées reçues portent sur différents aspects :

- L'âge : la formation concerne plutôt les jeunes actifs
- Le grade : la formation profite aux personnes déjà les plus formées
- Le statut : les salariés sont plus demandeurs de formation
- Le sexe : la formation est plus importante chez les hommes

J'ai donc décidé de réaliser une étude afin de vérifier la réalité de ces croyances et d'en expliquer les causes s'il y a lieu. Mon étude s'appuie sur des hypothèses composées de 2 variables :

- Les variables indépendantes (les causes)
- Les variables dépendantes (les effets)

J'ai définis 6 hypothèses afin d'orienter mes recherches :

- **Hypothèse 1 : Le recours à la formation dépend de l'âge**

L'hypothèse va permettre de déterminer l'influence de l'âge sur l'accès à la formation continue.

- Variable indépendante : la classe d'âge (- de 20 ans, 21 - 30ans, 31 - 40ans, 41 - 50ans, + de 50ans).
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

- **hypothèse 2 : Le recours à la formation dépend du niveau de responsabilité**

L'hypothèse va chercher à montrer la relation entre niveau de responsabilité et demande de formation.

- Variable indépendante : La catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, cadre, cadre supérieur)
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

- **hypothèse 3 : Le recours à la formation dépend du niveau d'études**

L'hypothèse va chercher à montrer la relation entre niveau d'études et demande de formation.

- Variable indépendante : Le niveau d'études (CAP-BEP, BAC, BAC +2, BAC +3, BAC +5 et plus)
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

- **hypothèse 4 : Le recours à la formation dépend du statut**

L'hypothèse va permettre de déterminer si le fait d'être fonctionnaire ou salarié influe sur la demande de formation.

- Variable indépendante : Le statut (fonctionnaire, salarié)
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

- **hypothèse 5 : Le recours à la formation dépend du sexe**

L'hypothèse va mettre en lumière la relation entre le sexe et l'accès à la formation.

- Variable indépendante : Le sexe (masculin, féminin)
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

- **hypothèse 6 : Le recours à la formation dépend du niveau d'informations sur les dispositifs existants**

L'hypothèse va mettre en lumière la relation entre le niveau d'informations sur les dispositifs existants et l'accès à la formation.

- Variable indépendante : informations sur les dispositifs (oui, non)
- Variable dépendante :
 - utilisation de dispositif de formation continue (oui, non)
 - souhaits d'utilisation de dispositifs de formation durant la prochaine année (oui, non)

B/ La population interrogée

Mon étude à été réalisée lors de mon stage au centre financier de la Banque Postale de Châlons en Champagne. J'ai donc pu m'appuyer sur un vivier de 310 personnes pour réaliser mes recherches à travers la diffusion d'un questionnaire sur mon sujet. La population du centre se répartit comme suit :

		Centre
effectifs		310
Statut	fonctionnaires	248
	salariés	62
Sexe	Hommes	92
	Femmes	218
Service	Services supports	75
	Services Clientèle	184
	Services Spécialisés	51
Grade	classe I	18
	classe II	244
	Cadre	38
	Cadre supérieur	10
classe d'âge	21-30ans	12
	31-40 ans	32
	41-50 ans	138
	plus de 50 ans	128

En complément de la diffusion de ce questionnaire, j'ai pu m'entretenir tout au long de mon stage avec Mme Evelyne Radzieta, le responsable Emploi, Compétences et mobilité au sein du Centre Financier, mais également Mr Pascal Beaugrand, Agent RH en charge de la gestion administrative de la formation. Ces conversations m'ont permis d'avoir des éléments d'explications et des ressentis sur l'accès à la formation continue et l'attitude des agents du Centre à son égard.

C/ Le modèle d'analyse

Afin de vérifier mes hypothèses, j'ai donc décidé d'élaborer un questionnaire. J'ai construit ce questionnaire afin de pouvoir recueillir les informations dont j'avais besoin pour vérifier les hypothèses élaborées plus haut.

Le questionnaire est regroupe différents types de questions :

- Des questions générales sur le thème de la formation continue
- Des questions plus précises
- Des questions signalétiques permettant de cerner le profil des personnes interrogées.

Le questionnaire était accompagné de consignes dans le but d'expliquer ma démarche et d'inciter les agents à remplir le questionnaire. Ce court texte comprenait :

- La Présentation de mon étude
- Mes nom, prénom et niveau d'études
- L'accord du directeur du Centre

Le questionnaire à donc été diffuser au sein du Centre Financier de La Banque Postale de Chalons en Champagne. Sur les 310 questionnaires distribués, 130 sont revenus. Le taux de retour s'élève finalement à plus de 40% ce qui est suffisant en matière de retour de questionnaire. Voici comment se présentait le questionnaire :

QUESTIONNAIRE FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de ma formation universitaire, je dois réaliser un mémoire sur le thème de la place de la formation continue en entreprise. Il s'agit des actions de formation effectuées tout au long de la carrière professionnelle.

Avec l'accord de Mr Francis Holl, je profite donc de mon stage au sein du Centre Financier pour recueillir des données qui seront essentielles à la rédaction de ce mémoire.

Je sollicite donc votre participation et vous remercie de compléter le questionnaire que vous trouverez au dos de cette feuille.

Yoann ALLAERT,

Etudiant en Master 1 management des organisations spécialité RH à l'Université de Reims
Champagne Ardenne

QUESTIONNAIRE FORMATION CONTINUE

Statut	<input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Salarié
Si vous êtes fonctionnaire, avez-vous déjà bénéficié d'un ou plusieurs de ces dispositifs ?	<input type="checkbox"/> Plan de formation <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience <input type="checkbox"/> Congé de formation professionnelle <input type="checkbox"/> Contrat de professionnalisation <input type="checkbox"/> Droit individuel à la formation <input type="checkbox"/> Bilan professionnel
Si vous êtes salarié, avez-vous déjà bénéficié d'un ou plusieurs de ses dispositifs ?	<input type="checkbox"/> Plan de formation <input type="checkbox"/> Validation des acquis de l'expérience <input type="checkbox"/> Période de professionnalisation <input type="checkbox"/> Contrat de professionnalisation <input type="checkbox"/> Congé individuel de formation <input type="checkbox"/> Droit individuel à la formation <input type="checkbox"/> Bilan de compétences
Vous trouvez vous suffisamment informé sur ces dispositifs ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Envisagez-vous de recourir à un de ces dispositifs dans les 12 prochains mois ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Si oui, lequel ?
D'après vous, quelle est l'utilité de la formation continue ?	<input type="checkbox"/> Développement des compétences <input type="checkbox"/> Promotion <input type="checkbox"/> Changement de profession <input type="checkbox"/> Enrichissement personnel <input type="checkbox"/> Aucune utilité
Domaine d'activité	<input type="checkbox"/> Service support <input type="checkbox"/> Service clientèle <input type="checkbox"/> Service spécialisé <input type="checkbox"/> Espace entreprise
Catégorie socio professionnelle	<input type="checkbox"/> Classe I <input type="checkbox"/> Classe II <input type="checkbox"/> Cadre <input type="checkbox"/> Cadre supérieur
Niveau d'études	<input type="checkbox"/> CAP-BEP <input type="checkbox"/> BAC <input type="checkbox"/> BAC +2 <input type="checkbox"/> BAC +3 <input type="checkbox"/> BAC +5 et plus
Classe d'âge	<input type="checkbox"/> - de 20 ans <input type="checkbox"/> 21 - 30ans <input type="checkbox"/> 31 - 40ans <input type="checkbox"/> 41 - 50ans <input type="checkbox"/> + de 50ans
Sexe	<input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Questionnaire à retourner au service RH avant le 17 mars 2010

III/ LES RESULTATS

A/ Traitement des questionnaires

Le Centre Financier de La Banque Postale de Châlons en Champagne est composé de 310 agents.

Sur ces 310 agents :

- 180 ne se sont pas exprimés.
- 130 questionnaires sont revenus dont 125 exploitables et 5 non exploitables.

Distribution initiale :

		Centre	Questionnaires exploitables	%
effectifs		310	125	40,3%
Statut	fonctionnaires	248	93	37,5%
	salariés	62	32	51,6%
Sexe	Hommes	92	33	35,9%
	Femmes	218	92	42,2%
Service	Services supports	75	39	52,0%
	Services Clientèle	184	70	38,0%
	Services Spécialisés	43	12	27,9%
	Espace entreprise	8	4	50,0%
Grade	classe I	18	7	38,9%
	classe II	244	94	38,5%
	Cadres	38	20	52,6%
	Cadres supérieurs	10	4	40,0%
classe d'âge	moins de 20 ans	0	0	0%
	21-30ans	12	9	75,0%
	31-40 ans	32	23	71,9%
	41-50 ans	138	57	41,3%
	plus de 50 ans	128	36	28,1%

Le questionnaire ayant été réalisé au début de mon stage, certaines catégories n'étaient pas pertinentes. D'où les observations suivantes :

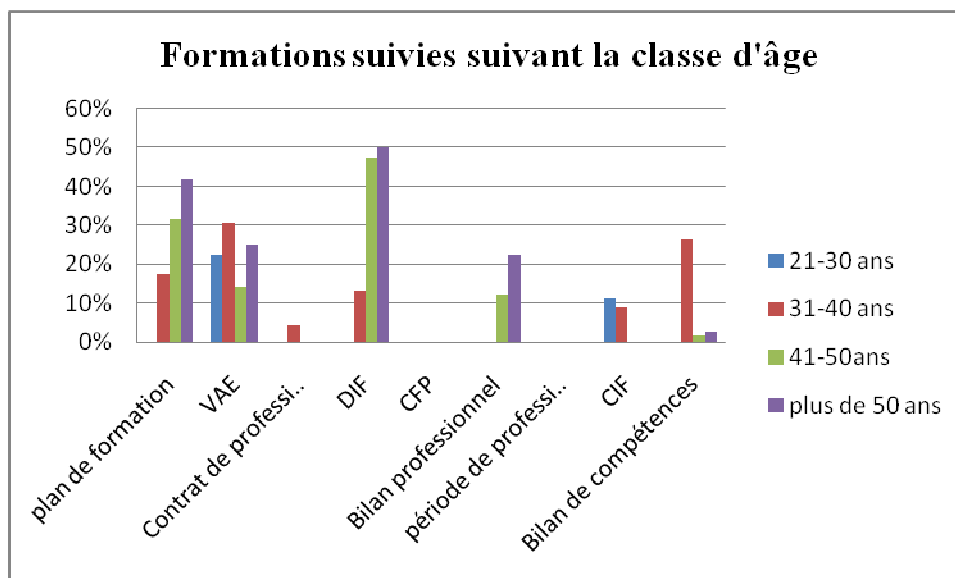
- Le service Espace Entreprise peut être considéré comme un service spécialisé.
- La classe I et la classe II regroupent la catégorie des « employés ».
- Il n'y a aucune personne de moins de 20 ans travaillant au centre.

Après rectifications suite à ces observations, voici la distribution finale :

		Centre	Questionnaires exploitables	%
effectifs		310	125	40,3%
Statut	fonctionnaires	248	93	37,5%
	salariés	62	32	51,6%
Sexe	Hommes	92	33	35,9%
	Femmes	218	92	42,2%
Service	Services supports	75	39	52,0%
	Services Clientèle	184	70	38,0%
	Services Spécialisés	51	16	31,4%
Grade	employés	262	101	38,5%
	Cadres	38	20	52,6%
	Cadres supérieurs	10	4	40,0%
classe d'âge	21-30ans	12	9	75,0%
	31-40 ans	32	23	71,9%
	41-50 ans	138	57	41,3%
	plus de 50 ans	128	36	28,1%

B/ Comparaison des résultats avec les hypothèses de départ

- **Hypothèse 1 : Le recours à la formation dépend de l'âge**

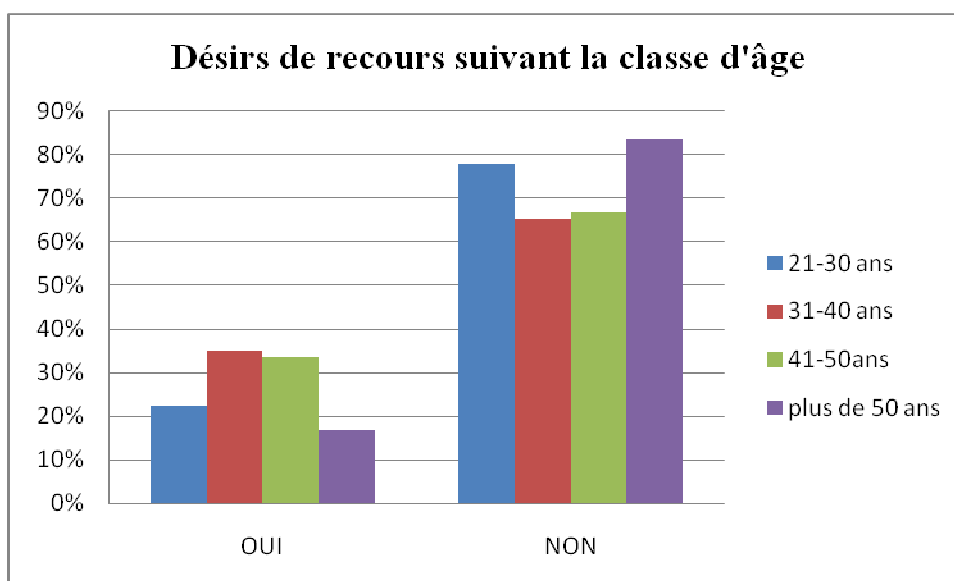


On voit que les classes d'âges les plus avancées ont suivies plus de formation. Cela peut s'expliquer par le fait que plus une carrière est longue plus on est susceptible d'avoir suivi une formation.

Cela dit, cette explication n'est pas satisfaisante. En effet, le DIF est un dispositif récent¹ et pourtant il a été utilisé par 50% des plus de 50 ans et 47,4% des 41-50 ans alors que les plus jeunes ont très peu utilisé ce dispositif (13% pour les 31-40 ans et 0% pour les 21-30ans).

On peut ajouter que la VAE est utilisé assez tôt dans la carrière et d'après mes entretiens par un nombre croissant de personnes qui souhaitent augmenter leurs chances d'évolution professionnelle.

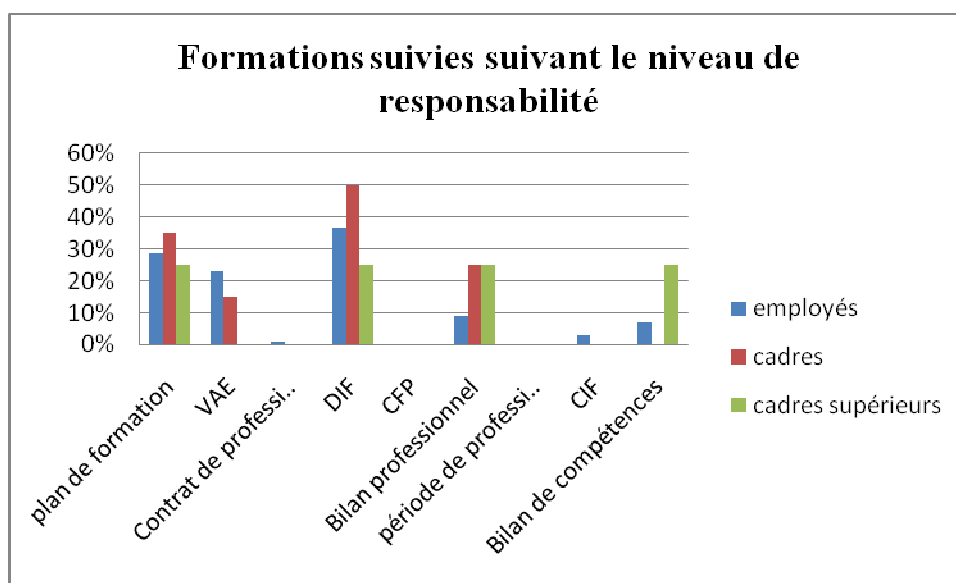
¹ Créé par la Loi du 4 mai 2004



D'une manière générale, on voit assez nettement que la plupart des personnes sondées ne souhaitent pas avoir recours à un dispositif de formation continue durant l'année.

Les personnes les plus âgées sont les moins demandeuses (83,3%). Lors de mes stages et mes entretiens, j'ai pu remarquer que ces personnes estiment que leur carrière est « derrière eux » et ne voient donc pas l'intérêt d'acquérir de nouvelles compétences pour évoluer professionnellement. Ils se contentent des formations obligatoires pour s'adapter à leur poste de travail.

- **hypothèse 2 : Le recours à la formation dépend du niveau de responsabilité**

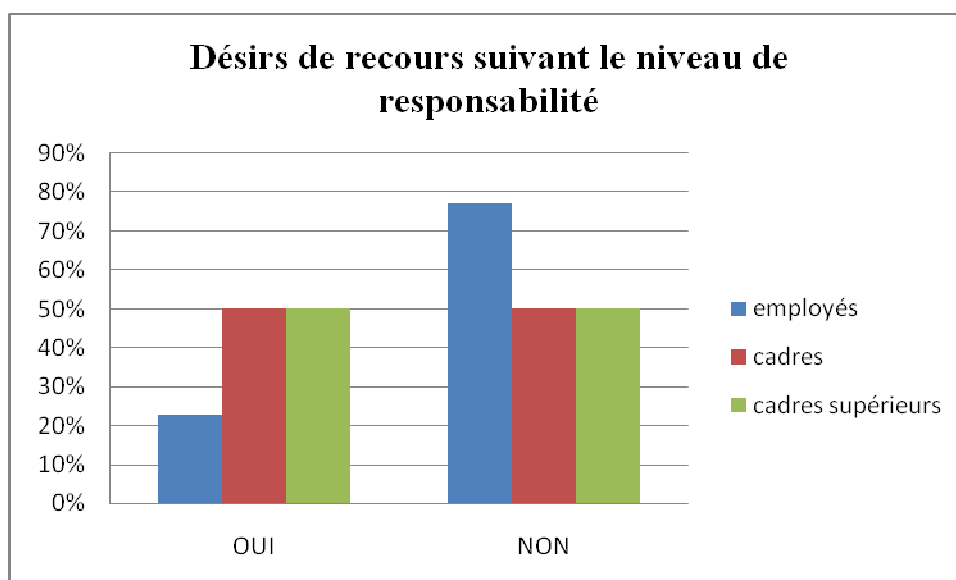


D'une manière générale, le pourcentage de formation suivie est sensiblement le même pour toutes les catégories professionnelles.

Cependant ces chiffres ne doivent pas masquer la disparité des formations suivies. En effet, les formations suivies par les employés sont principalement des formations de courte durée portant sur les adaptations de l'employé à son poste de travail. Par exemple de nombreuses formations portent sur la maîtrise des outils informatiques.

A contrario, les formations suivies par les cadres et les cadres supérieurs sont plus longues et plus valorisantes même au delà de leurs postes de travail. Ces formations peuvent par exemple portées sur l'aisance de l'expression orale ou écrite ou encore sur des aspects techniques, que peu de personnes maîtrisent au sein de l'entreprise, donc fortement valorisables.

De plus, les cadres ont une meilleure information sur la formation continue. Les cadres supérieurs s'estiment tous bien informés sur les dispositifs de formation continue, ainsi que 65% des cadres, contre 42% des employés. Cet élément fait la différence au moment de choisir son dispositif de formation et la formation correspondante.



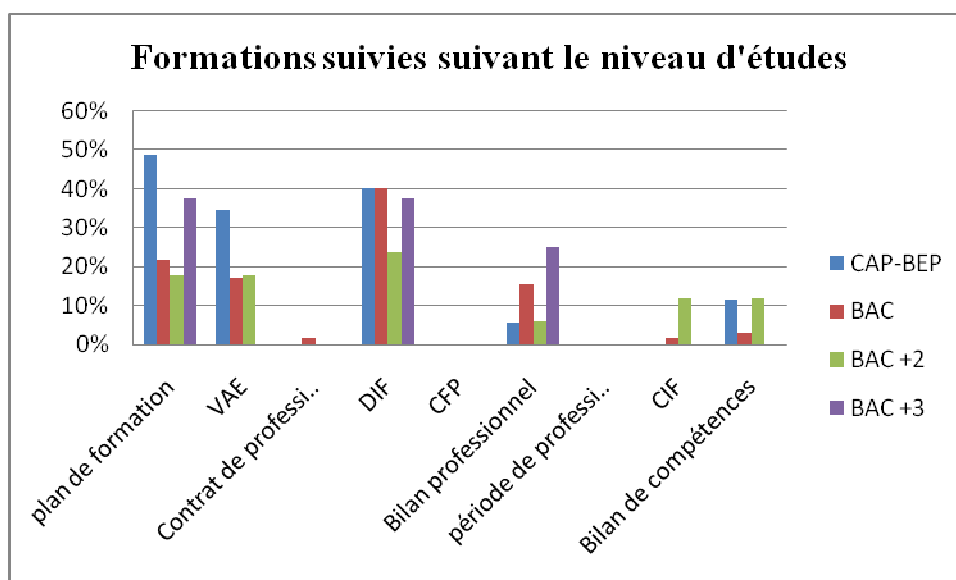
Un cadre ou cadre supérieur sur deux souhaite avoir recours à une formation dans l'année contre seulement 22,8% des employés.

Ces chiffres s'expliquent par le fait que les cadres connaissent l'importance de la formation continue et l'importance de rester compétitifs et employable encore plus dans la conjoncture actuelle.

	utilité de la formation continue suivant la CSP				
	développement des compétences	promotion	changement de profession	enrichissement personnel	aucune
employés	76,2%	31,7%	31,7%	65,3%	1,0%
cadres	80,0%	40,0%	45,0%	45,0%	5,0%
cadres supérieurs	100,0%	75,0%	75,0%	25,0%	0,0%

Le tableau ci-dessus montre que les buts recherchés dans la formation sont différents suivant la CSP. Les cadres supérieurs vont chercher à développer leurs compétences pour pouvoir être promus alors que les employés recherchent plutôt un enrichissement personnel dans leur formation au delà de l'aspect professionnel.

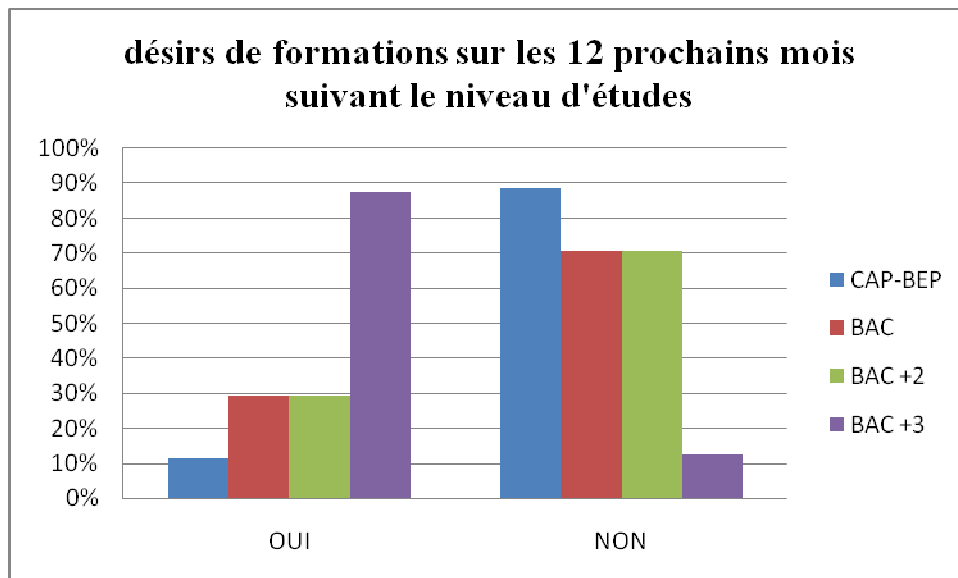
- **hypothèse 3 : Le recours à la formation dépend du niveau d'études**



Les personnes les moins diplômés ont suivis plus de formations que les autres d'après ces résultats.

Logiquement la VAE bénéficie aux personnes ayant une formation initiale moins poussées puisqu'elle permet d'obtenir des diplômes ou partie de diplôme grâce à son expérience professionnelle. Elle n'a donc que peu d'intérêt pour un public déjà bien diplômés.

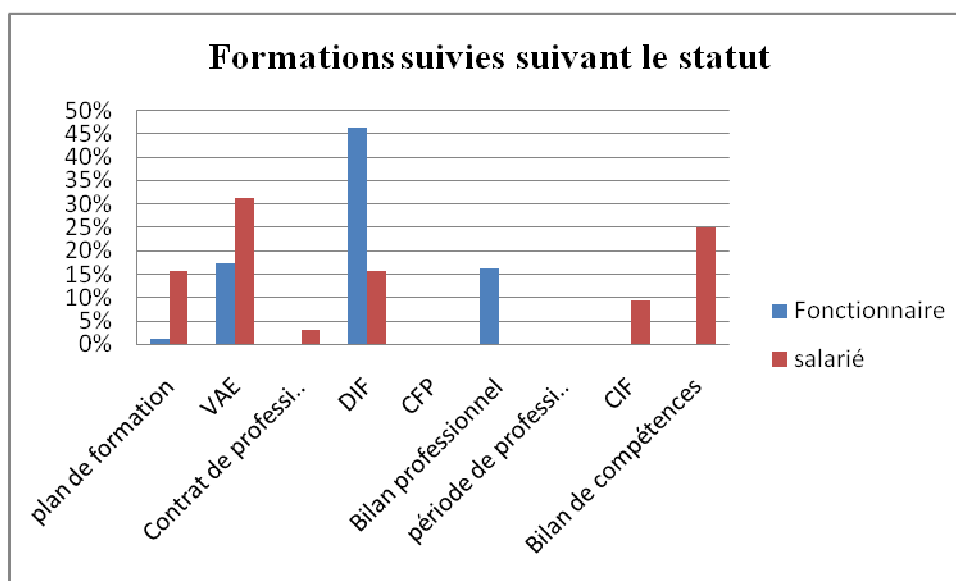
On peut emettre une réserve tout comme pour l'hypothèse précédente. En effet, la structure des formations suivies peut être différentes. Cependant, les dispositifs de formations permettent réellement aux travailleurs les moins diplômés de construire un projet de carrière et d'évoluer au fil de leurs formations et de l'augmentation à la fois de leur expérience et de leurs compétences.



Ce graphique montre que la demande de formation augmente avec le niveau d'études. La demande de formation pour les travailleurs titulaires d'un niveau CAP-BEP s'élève à 11,4% alors que la demande des titulaires d'un bac +3 est de 87,5%.

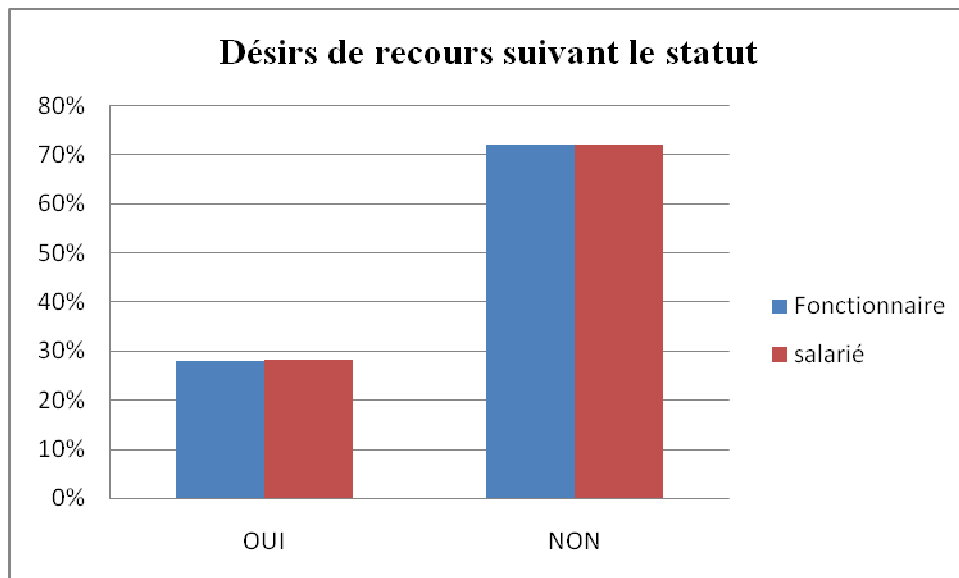
Tout comme l'hypothèse précédente, la connaissance des dispositifs de formation est primordiale pour en comprendre les enjeux et les débouchés qu'ils offrent. Les travailleurs possédant une formation initiale plus poussés connaissent ces enjeux.

- **hypothèse 4 : Le recours à la formation dépend du statut**



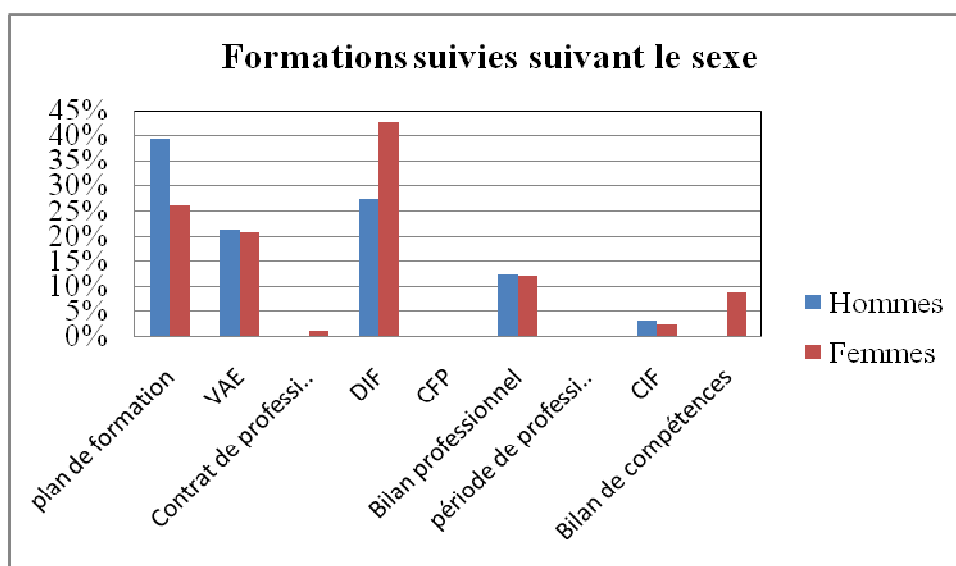
On remarque que les salariés et les fonctionnaires n'utilisent pas les mêmes dispositifs. Ce constat est logique en ce qui concerne les dispositifs spécifiques aux fonctionnaires (CFP, bilan professionnel, période de professionnalisation) et aux salariés (CIF, bilan de compétences). Mais en ce qui concerne les dispositifs communs aux deux statuts, on note que les salariés utilisent principalement la VAE (31,3%) suivi du plan de formation et du DIF (15,6% pour les deux) alors que les fonctionnaires portent leur choix sur le DIF à 46,2% contre 17,2% à la VAE.

Ces différences s'expliquent en partie par la mentalité des fonctionnaires qui « subissent » plus la formation qu'il ne la demande. En effet, les fonctionnaires demandent moins de bilan professionnel ou plan de formation que les salariés souvent des formations obligatoires pour s'adapter à l'évolution du poste de travail. Au contraire, les salariés incorporent mieux la notion de formation continue notamment à cause du fait que leurs emplois ne sont pas aussi « sécurisés » que ceux des fonctionnaires. De plus, ils ont tendance à souhaiter évoluer rapidement alors que les fonctionnaires fonctionnent encore à l'ancienneté.



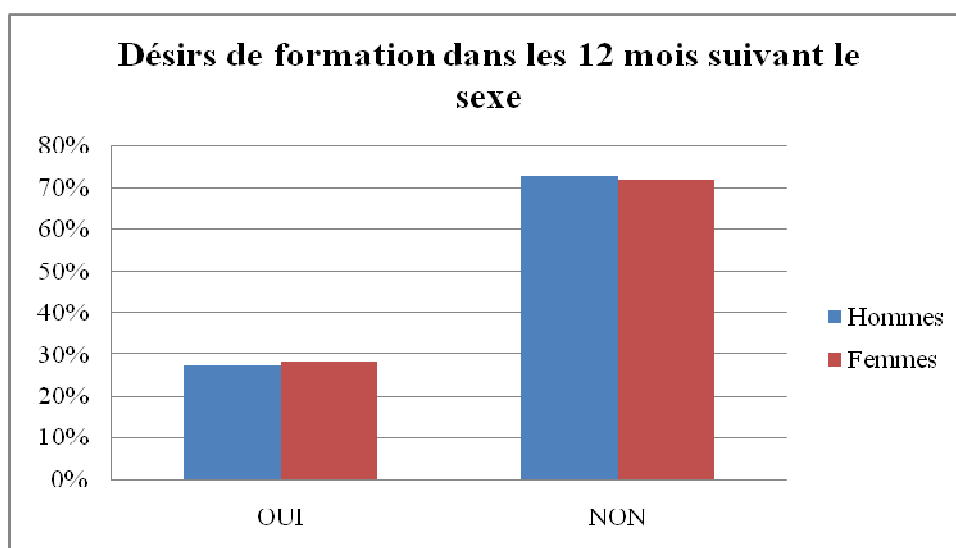
On aurait pu penser que les salariés soit plus demandeurs en formation vu les propos tenus pus haut et pourtant il s'avère qu'il n'y a aucune différence en ce qui concerne les souhaits de formation des deux statuts. De plus, la faiblesse de la demande (28%) étonne. On peut expliquer ces constatations par le fait que les dernières formations des agents notamment salariés sont récentes donc un temps d'attente peut être nécessaire entre deux formations pour un agent, le temps qu'il assimile et exploite sa formation précédente.

- **hypothèse 5 : Le recours à la formation dépend du sexe**



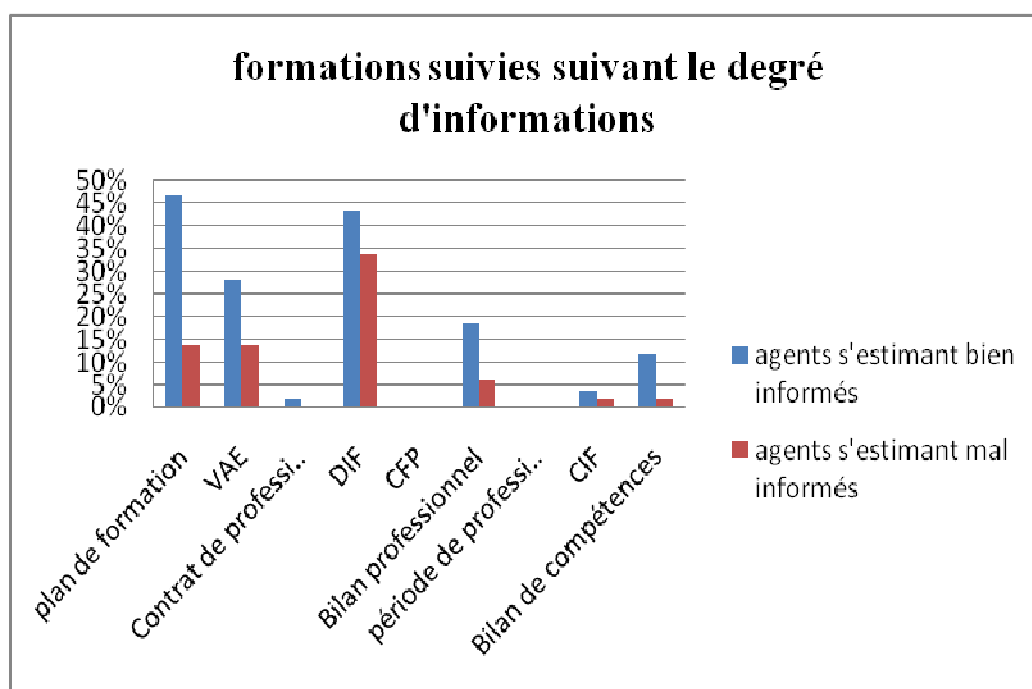
On constate qu'il n'existe pas de différences significatives mis à part ce qui concerne le DIF (27,3% pour les hommes contre 42,4% pour les femmes) et le plan de formation (39,4% contre 26,1%). Pour les autres dispositifs, l'écart entre hommes et femmes est réduit voir inexistant.

Ces écarts réduits peuvent être expliqués par une politique de l'entreprise non discriminatoire au niveau de la formation entre les sexes.



La aussi, on constate que la différence est minime. On ne peut donc pas trouver de rapport entre les demandes de formation et le sexe.

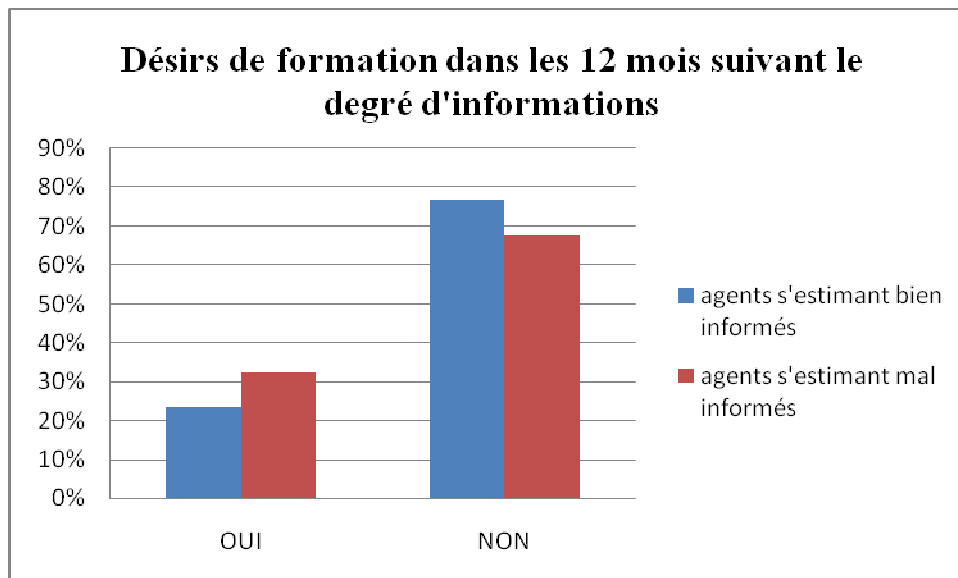
- **hypothèse 6 : Le recours à la formation dépend du niveau d'informations sur les dispositifs existants**



La lecture du graphique met tout de suite en évidence la relation entre informations sur les dispositifs de formation et utilisation de ces dispositifs. On remarque que les agents s'estimant bien informés sont plus nombreux à utiliser les dispositifs de formation, et cela se vérifie pour tous les dispositifs.

Par exemple les agents s'estimant bien informés sont 46,7% à avoir eu recours au plan de formation contre 13,8% des agents mal informés.

Les écarts sont également prononcés en ce qui concerne la VAE (28,3% contre 13,8%) ou encore le DIF (43,3% contre 33,8%).

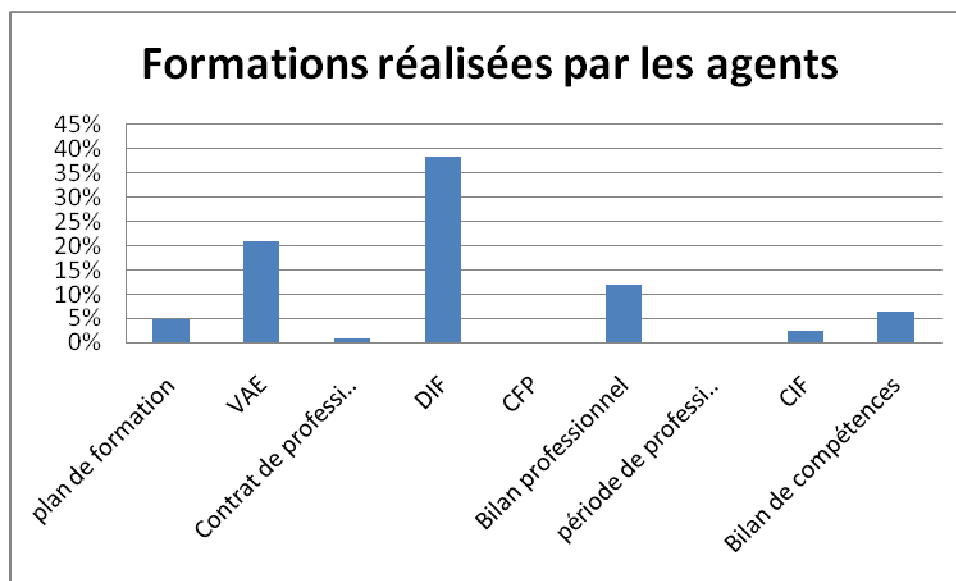


Ce graphique vient nuancer les observations du graphique précédent. En effet, on constate que les agents s'estimant mal informés sur les dispositifs de formation ont pourtant plus de désirs de formations que les autres (32,2% contre 23,3%).

On peut penser qu'il s'agit d'une anomalie passagère car sur le long terme on voit bien sur le graphique précédent que les agents ayant la meilleure information réalisent plus de formation.

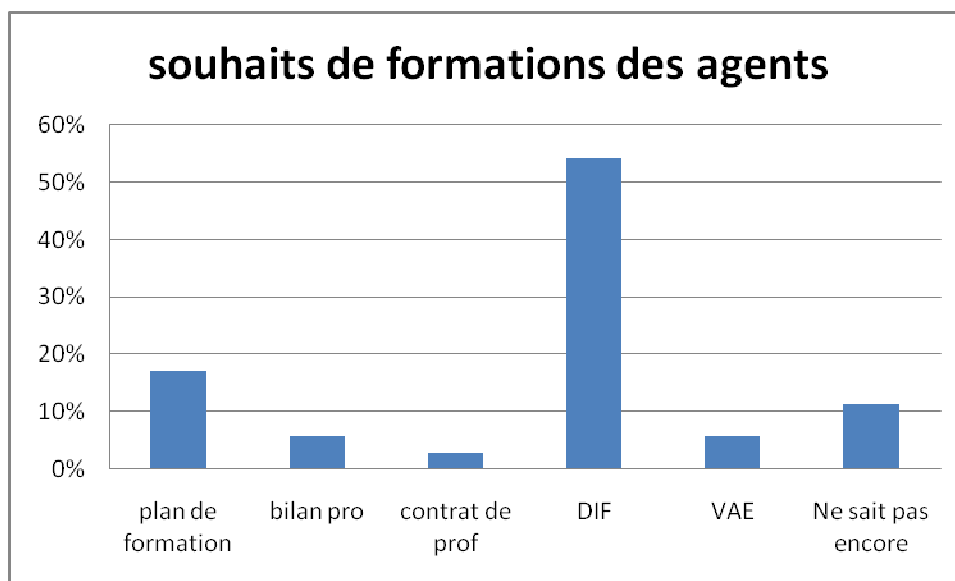
De plus, désir de formation ne signifie pas réalisation de la formation surtout que les personnes bien informées savent à quoi s'attendre en matière de formation alors que celles qui sont mal informées vont peut-être abandonner leur désir si la formation qu'on leur propose ne correspond pas à leurs attentes.

C/ Autres données générales



On constate que le DIF est le dispositif de formation le plus utilisé : 38,4% des agents ont déjà utilisé leur droit au DIF. Vient ensuite la VAE (20,8%) et le bilan professionnel (12%).

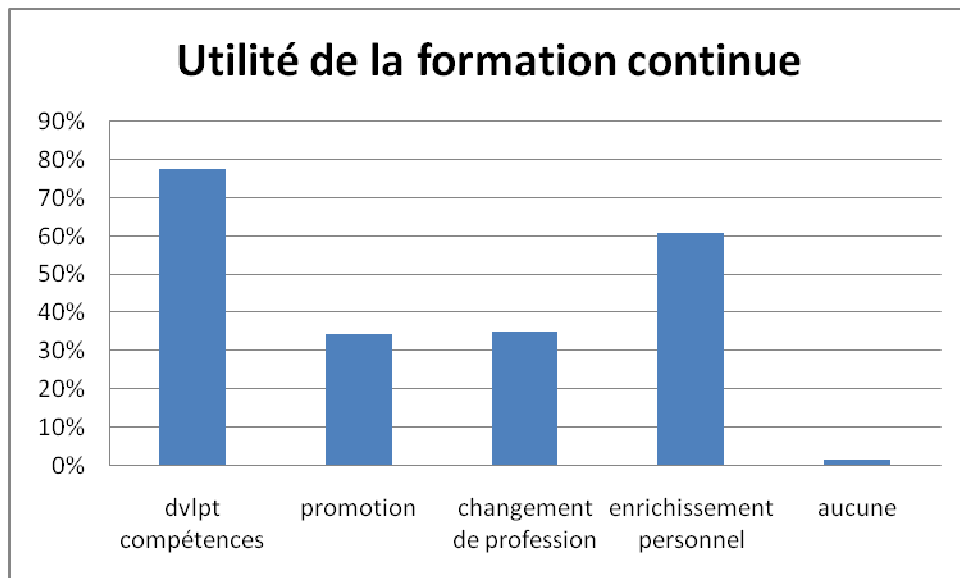
De manière générale, on remarque que les dispositifs de formation sont peu utilisés par les travailleurs mise à part le DIF et la VAE. Cette constatation n'est pas un hasard car ces deux dispositifs sont ceux qui rassemblent l'essentiel de la littérature sur la formation continue et possèdent donc la meilleure exposition auprès à la fois des travailleurs mais aussi des organismes de formation. On peut avancer que ce sont les dispositifs les plus vendeurs et les plus « à la mode ».



On constate la encore qu'au sein des personnes qui désirent recevoir une formation, 54,3% se tournent vers le DIF. Ce dispositif apparait donc réellement comme étant le plus populaire auprès des travailleurs.

Les autres dispositifs arrivent loin derrière avec 17,1% pour le plan de formation, et moins de 10% pour tous les autres dispositifs.

Enfin, 11,4% des agents désirant suivre une formation ne savent pas encore vers laquelle s'orienter.



Ce tableau précise l'image de l'utilité de la formation continue auprès des travailleurs.

Pour 77,6% d'entre eux, la formation continue permet avant tout de développer les compétences du salarié qui la suit. Pour 60,8% des travailleurs, elle permet un enrichissement personnel. Enfin elle permet une promotion ou un changement de profession pour environ 35% d'entre eux.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Nous avons fait tout au long de ce mémoire un tour d'horizon de la formation continue en France à travers la présentation de sa construction tout au long de l'histoire, puis des différents dispositifs qu'elle comporte et des différents acteurs qui interagissent et gravitent autour d'elle.

Mon étude m'a permis de cerner les difficultés d'accès à la formation continue. Les hypothèses traitées ont permis de dégager un certain nombre de relations entre la demande de formation et divers facteurs et de trouver des pistes pour améliorer l'accès à cette formation :

- Il y a une relation entre la demande de formation et l'âge. Cette relation est toutefois celle qui apparaît la plus logique et explicable. Les actions à mener pour changer cette relation doivent surtout s'orienter vers la possibilité de se former à tout âge.
- Il y a une relation entre niveau de responsabilité et demande de formation. Cette relation est notamment due à la meilleure information des cadres. Pour remédier à ce problème, il faut travailler sur une meilleure diffusion de l'information et cela surtout au niveau des CSP les plus basses.
- Il y a une relation entre niveau d'études et demande de formation. Là encore le problème est le manque d'informations sur les formations et tout comme pour le système scolaire des formations les plus prisées par les employeurs.
- La relation entre demande de formation et statut est avérée surtout en ce qui concerne l'utilisation de dispositifs différents. On pourrait travailler notamment sur la présentation de tous les dispositifs existants et pas seulement ceux concernant uniquement son statut.
- Il n'y a pas de rapport entre les demandes de formation et le sexe.
- Il existe une relation entre niveau d'informations et recours à la formation. Une nouvelle fois, le manque d'informations est pointé du doigt.

Nous voyons donc que si les dispositifs de formation sont nombreux en France et concernent absolument toutes les personnes susceptibles d'en avoir besoin, ils ne sont pas

utilisés de façon optimale. Nous avons remarqué de nombreuses différences d'accès à la formation suivant de multiples facteurs.

J'ai pu repérer ces différences et le moyen de les réduire à travers mon expérience du terrain et les entretiens que j'ai pu réaliser. Comme nous l'avons vu, ces différences peuvent donc être réduites principalement par une meilleure information de tous les travailleurs sur les différents dispositifs de formation continue et surtout leur intérêt dans le déroulement d'une carrière. Les politiques des entreprises en matière de formation continue doivent donc s'orienter vers une meilleure communication auprès des travailleurs dans le but d'assurer une compréhension par ces derniers de l'importance de la formation continue. Tous les acteurs de la formation doivent participer à cette information à commencer par les responsables RH.

Pour conclure, on peut dire que les dispositifs de formation existent et sont pertinents mais le problème est que la demande de formation n'est pas assez encouragée et n'apparaît pas comme un aspect primordial de la vie de l'entreprise à la fois pour les dirigeants et les travailleurs. Il serait donc intéressant de s'interroger sur les moyens d'encourager et de promouvoir la demande en formation continue.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages et articles

- Brucy Guy, Pascal Caillaud, Emmanuel Quenson, Lucie Tanguy, « Former pour réformer », La Découverte, 2007
- Cour des comptes, « La formation professionnelle tout au long de la vie », La documentation Française, 2008
- Dorival, Clement, « Pourquoi la formation va aux mieux formés », Alternatives Economiques, n°288, février 2010, p.38-41
- Dubar, Claude, « La formation professionnelle continue », La découverte, 2004
- Fernandez A-F, « *le DIF* », paris, Dunod, 2006
- Hellouin, Valérie, « Dico de la formation continue », Paris, Dunod, 2007
- Le Bris, Raymond-François, « Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'État, Rapport au ministre du Budget, des comptes publics et de la fonction publique », La Documentation française, 2009
- Morvan, Yves, « La formation tout au long de la vie », Presses Universitaire de Rennes, 2006
- Santelmann, Paul, « la formation professionnelle continue », La documentation Française, 2006

Sites internet

- www.alfacentre.org
- www.cefi.org
- www.cereq.fr
- www.laformationpro.com
- www.senat.fr

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS.....	1
RESUME/SUMMARY.....	2
INTRODUCTION.....	3
A/ INTERET DE LA RECHERCHE.....	3
B/ OBJET DE LA RECHERCHE.....	3
I/ CADRE THEORIQUE.....	5
A/ HISTORIQUE.....	5
1/ <i>Les étapes historiques</i>	5
2/ <i>Les évolutions récentes</i>	7
B/ LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATIONS.....	10
1/ <i>Formations communes à tous les statuts</i>	10
a/ Droit individuel à la formation.....	10
b/ Plan de formation.....	11
c/ Validation des acquis de l'expérience.....	13
d/ Contrat de professionnalisation.....	13
2/ <i>Formations spécifiques</i>	14
a/ Fonctionnaires.....	14
1/ Congés de formation professionnelle.....	14
2/ Bilan professionnel.....	15
b/ Salariés.....	16
1/ Période de professionnalisation.....	16
2/ Congé individuel de formation.....	17
3/ Bilan de compétences.....	17
C/ LES ACTEURS DE LA FORMATION CONTINUE : UN SYSTEME COMPLEXE ET FRAGILE.....	18
1/ <i>Les dispositifs publics de formation</i>	18
2/ <i>Les opérateurs périphériques du système de formation</i>	20
a/ La connaissance des métiers de formation.....	20
1/ les structures nationales.....	20
2/ Les structures locales.....	20
b/ La connaissance de l'offre de formation.....	21
c/ La connaissance des droits.....	21
3/ <i>Un manque d'efficacité</i>	22
II/ LA METHODE.....	23
A/ HYPOTHESES ET VARIABLES.....	23
B/ LA POPULATION INTERROGEE.....	26
C/ LE MODELE D'ANALYSE.....	27
III/ LES RESULTATS.....	30
A/ TRAITEMENT DES QUESTIONNAIRES.....	30
B/ COMPARAISON DES RESULTATS AVEC LES HYPOTHESES DE DEPART.....	32
C/ AUTRES DONNEES GENERALES.....	43
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	46
BIBLIOGRAPHIE.....	48
TABLE DES MATIERES.....	49