

# Communiqué de presse



Paris, le 14 juin 2011

## FORMATION PROFESSIONNELLE ET MUTATION DE L'ENTREPRISE

### **67% des salariés français ont bénéficié d'une formation professionnelle au cours des 5 dernières années**

*Une enquête exclusive AFPA – IPSOS - Logica Business Consulting*

### **La formation professionnelle : un levier de motivation des salariés à la main des managers de proximité.**

L'AFPA (Association nationale pour la formation des adultes) révèle les résultats de son enquête « formation professionnelle et mutation de l'entreprise », réalisée en ligne auprès de 4 395 salariés et 400 chômeurs français du 26 avril au 12 mai 2011 par IPSOS - Logica Business Consulting. Pour Philippe CAÏLA, Directeur général de l'AFPA, son objectif est de « *mieux connaître la perception qu'ont les salariés et les demandeurs d'emploi de la formation professionnelle* ».

En renforçant l'employabilité des salariés, la formation professionnelle développe aussi leur adaptabilité et devient un facteur essentiel pour réussir le changement dans l'entreprise. Mais aujourd'hui parmi les 67% de salariés formés ces 5 dernières années, les salariés les plus qualifiés restent surreprésentés. Paradoxalement, alors que les salariés les moins qualifiés, les moins formés devraient être le public privilégié des dispositifs de formation professionnelle, ils restent pour un tiers d'entre eux « non formés » en entreprise.

La clé pour un meilleur accès de ces publics à la formation est assurément dans un accompagnement renforcé (plus que les autres salariés, ils ont besoin d'informations, de conseils, d'une réflexion conjointe avec leurs managers sur un projet de formation. Bilan et perspectives de l'enquête...

### **La formation professionnelle, levier de développement pour les entreprises françaises en pleine mutation**

Quelque soit leur taille ou leur secteur d'activité, les entreprises françaises font face à un impératif de changement (il faut bouger, évoluer, innover continuellement pour performer, voire pour survivre). Mais si aujourd'hui 71% des salariés comprennent bien la nécessité du changement au sein de leur entreprise, d'une entreprise à l'autre, ils vivent ensuite plus ou moins bien les mutations en œuvre.

L'enquête met bien en évidence, combien la formation est un outil efficace de conduite du changement : parmi les entreprises qui vivent des changements qualifiés par leurs salariés de « trop rapide » (20%), les entreprises qui forment mieux/plus leurs salariés réussissent à maintenir « une situation générale en amélioration » ou du moins « stable », à l'inverse les entreprises qui ne forment pas assez ou pas bien voient aux yeux de leurs salariés « la situation générale se dégrader ». Pour Philippe CAÏLA, « *le constat est clair : il existe une défiance entre entreprise et salariés. Nous avons la conviction que la formation professionnelle est un outil pour restaurer cette confiance* ».

## Des formations utiles et qui favorisent l'évolution professionnelle : Les salariés plébiscitent les formations qualifiantes

Pour les 67% des salariés ayant bénéficié de formations au cours des 5 dernières années : 78% les jugent utiles dans l'exercice de leurs métiers et 60% jugent qu'elles ont favorisé leur évolution professionnelle.

Les salariés ayant bénéficié d'une formation qualifiante (37% des salariés formés) sont encore plus positifs sur ces points :

- 91% des salariés ayant bénéficié d'une formation donnant lieu à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme et 81% des salariés ayant bénéficié d'une formation donnant lieu à l'obtention d'un certificat jugent leurs formations utiles dans l'exercice de leurs métiers
- 79% des salariés ayant bénéficié d'une formation donnant lieu à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme et 66% des salariés ayant bénéficié d'une formation donnant lieu à l'obtention d'un certificat jugent que leurs formations ont favorisé leur évolution professionnelle.

## Se former participe de la motivation des salariés

Plus adaptés à leur métier, les salariés sont aussi plus motivés dans l'exercice de celui-ci après être passé par une formation : les salariés qui déclarent une motivation en augmentation sont aussi des salariés qui sont nettement plus (très) satisfaits de leurs possibilités de formation (81% se déclarent satisfaits) quand à l'opposé, les salariés qui déclarent une motivation en diminution ne sont que 31% à être satisfaits de leurs possibilités de formation.

## Chômage, employabilité et formation professionnelle

Selon l'enquête, 45% des salariés ont déjà été au chômage durant leur carrière et seulement la moitié d'entre eux ont retrouvé un emploi comparable à sa suite.

Premières victimes du chômage, mais aussi d'un manque de formation par leurs précédents/actuels employeurs: les non ou peu diplômés. Or pour palier au frein que représente une absence de diplôme recherché en termes d'employabilité, la formation professionnelle s'avère souvent être une solution payante : 30% des salariés en ont suivi une lors de leur dernière période de chômage, et 61% d'entre eux l'ont trouvée utile pour leur retour à l'emploi. Pour Philippe CAÏLA, « *cette enquête montre l'importance de la formation professionnelle qualifiante pour trouver ou retrouver un emploi* ».

## La formation : une réponse à 3 enjeux pour les entreprises

Ainsi, la formation apparaît comme un levier essentiel des entreprises pour répondre à trois grands enjeux :

- motiver les salariés,
- assurer leur employabilité et leur adaptabilité dans le long terme (et sécuriser ainsi leurs parcours)
- pour au final être elles-mêmes en capacité de changer : plus souples, plus innovantes, plus performantes.

## La formation : un nouvel outil pour le management de proximité

« *Les managers aujourd'hui n'ont plus de levier de management : ils n'ont pas la main sur le salarial, les organisations, ni sur les ressources. La formation professionnelle apparaît ainsi comme le seul levier de management pour la motivation et la performance* » résume Philippe CAÏLA.

Au fil des dix dernières années, le rôle du manager de proximité dans l'identification des besoins de formation de ses équipes et dans la définition de leurs projets de formation n'a cessé de croître. Ainsi, aujourd'hui, pour discuter de formation, les salariés se tournent en priorité vers leurs responsables directs (56%) et moins vers leurs services de ressources humaines (20%), d'autres responsables de leur entreprise (10%) ou les branches professionnelles / les OPCA (8%).

Ils jugent en effet que leurs managers assument de mieux en mieux de formation de leurs équipes :

- 64% des salariés déclarent que leurs responsables directs développent les compétences des membres de leurs équipes (vs. 49% en 1999)
- et 58% qu'ils sont régulièrement incités par leurs responsables directs à suivre des formations,

## L'absence d'information sur la formation professionnelle renforce les inégalités d'accès à la formation professionnelle

Mais si plus de 2 tiers des salariés français ont reçu une formation dans les 5 dernières années, dont 37% l'an dernier, l'accès à la formation reste inégal selon 3 facteurs principaux :

- **la taille de l'entreprise** : plus on travaille dans une grande entreprise, plus on est souvent formé. Les salariés travaillant dans des entreprises de moins de 20 salariés sont de loin les moins formés, pour des raisons à la fois d'obligation légale différente et de coût de la formation pour des toutes petites structures : 58% n'ont jamais reçu de formation. On soulignera cependant que les salariés 'formés' de ces plus petites entreprises sont ceux qui jugent leurs formations les plus 'utiles' : on forme donc moins, mais peut-être mieux dans les TPE.
- **le niveau de formation initial du salarié et de façon corrélée son statut dans l'emploi** : les salariés « sans aucun diplôme », les employés ventes/services et les ouvriers sont respectivement 39%, 37% et 35% à n'avoir jamais été formés dans leurs entreprise
- **et enfin l'âge** : alors que 63% des salariés de 25 à 40 ans ont reçu une formation dans les 3 dernières années, ils ne sont plus que 56% passé 40 ans (soit un écart de 7 points). On trouve ici le résultat d'un double effet ; un possible effet 'discrimination' par l'âge (les salariés les plus âgés sont aussi, on le sait, ceux qui sont le plus exclus de l'emploi) combiné avec la conséquence des difficultés toujours plus grande à évoluer / bouger sur le marché du travail français. Faute de pouvoir quitter leur entreprise ou d'évoluer en interne, les salariés restent à leurs postes : or plus ils sont en postes depuis longtemps et moins, aux yeux de leurs employeurs, ils ont besoin de formation pour 'être plus productifs'. Ainsi, plus on est 'ancien dans son entreprise' ou 'ancien dans son poste', moins on est formé.

Paradoxalement donc, ce sont souvent ceux nécessitant le plus une formation qui y ont le moins accès. Cette focalisation de la formation sur les mêmes salariés pose aujourd'hui question.

La formation aux demandeurs d'emplois cherche à compenser ce biais en s'attachant avant tout à former les moins formés. Mais elle ne cible pas spécifiquement les seniors : et au final, ils apparaissent comme les plus touchés par le manque de formation, tant au sein d'une entreprise qu'en situation de chômage. Alors qu'ils représentent un enjeu essentiel face à l'allongement de la vie professionnelle, plus de 50% des salariés de plus de 40 ans jugent que leur entreprise ne porte pas assez d'attention à la formation.

Mieux conduire les salariés les moins formés vers la formation passera probablement par un effort accru des entreprises d'information et d'accompagnement de ces salariés (souvent assez peu proactifs) dans l'élaboration de leurs projets de formation. Philippe CAÏLA voit dans ces inégalités un « *manque d'information général, que ce soit pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, concernant la formation professionnelle* ».

## Quelles perspectives pour la formation de demain ?

Il ajoute : « *l'information est un sujet crucial pour que la formation professionnelle soit démocratisée et que chacun puisse s'en emparer. En 1971, pour la première fois au monde, on crée en France un droit à la formation professionnelle, nous devons aujourd'hui faire en sorte que ce droit soit exercé, comme on exerce le droit à l'éducation* ». En effet, seulement la moitié des salariés se déclarent bien informés tant sur l'évolution de son métier et des compétences de son secteur que de ses droits et de l'offre en termes de formation. A l'avenir, c'est donc aux N+1 de les guider dans la construction de leur projet de formation qualifiante, utilisant ainsi la formation professionnelle pour ce qu'elle doit être dans une entreprise : un outil de management de proximité.

### Méthodologie

Enquête en deux volets réalisée par l'institut IPSOS

- Premier volet de l'étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 4395 salariés français âgés de 18 ans et plus, hors artisans, commerçants, professions libérales et agriculteurs/exploitants.
- Second volet réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 400 chômeurs âgés de 18 ans et plus.
- Les échantillons ont été constitués selon la méthode des quotas au regard des critères d'âge, de sexe, de statut et de secteur d'activité.
- Mode d'interrogation : les échantillons ont été interrogés online.
- Dates de terrain : l'enquête a été réalisée du 26 avril au 12 mai 2011.

### A propos de l'AFPA

Avec près de 200 000 personnes formées, l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) est depuis plus de 60 ans, le **1er Organisme de formation des actifs en France**. Implantée nationalement avec 186 campus de formation, **elle propose une large gamme de formations adaptées aux besoins de tous les actifs** : qu'il s'agisse des demandeurs d'emploi à la recherche d'une reconversion professionnelle, ou de salariés en quête de perfectionnement dans leur métier, ou encore d'actifs dits « spécifiques » (personnes handicapées, détenus,...).

**Plus d'informations sur [www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)**

**Retrouvez tous nos communiqués sur Twitter : <http://twitter.com/AFPAPRESSE>**

**Plus d'informations sur l'alternance : [www.alternancepro.fr](http://www.alternancepro.fr)**

### CONTACTS PRESSE AFPA National

**Amine Moussaoui**

01 48 70 50 62

06 99 81 59 04

[amine.moussaoui@afpa.fr](mailto:amine.moussaoui@afpa.fr)

**Valérie Garcia**

01 48 70 54 66

[valerie.garcia-dore@afpa.fr](mailto:valerie.garcia-dore@afpa.fr)

### CONTACT Ipsos Loyalty

**Anne Leroux**

Directrice d'études

01 41 98 91 19

06 86 07 99 68

[anne.leroux@ipsos.com](mailto:anne.leroux@ipsos.com)