

# **Les enquêtes CVTS 2010 et DIFES 2012 sur la formation des salariés**

Inter-commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL » et  
« DEMOGRAPHIE ET QUESTIONS SOCIALES » du CNIS, 7 novembre 2013

# Les enquêtes CVTS 2010 et DIFES 2012 sur la formation des salariés

- CVTS (Continuing Vocational Training Survey ): enquête européenne auprès des entreprises sur les formations financées par les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé hors agriculture, santé, éducation et administration
- DIFES (Dispositif d'information sur la formation entreprise-salarié ), dispositif développé en France par le Céreq, associe à un sous-échantillon de CVTS une interrogation d'un échantillon de salariés travaillant dans ces entreprises, sur leur propre participation à des formations

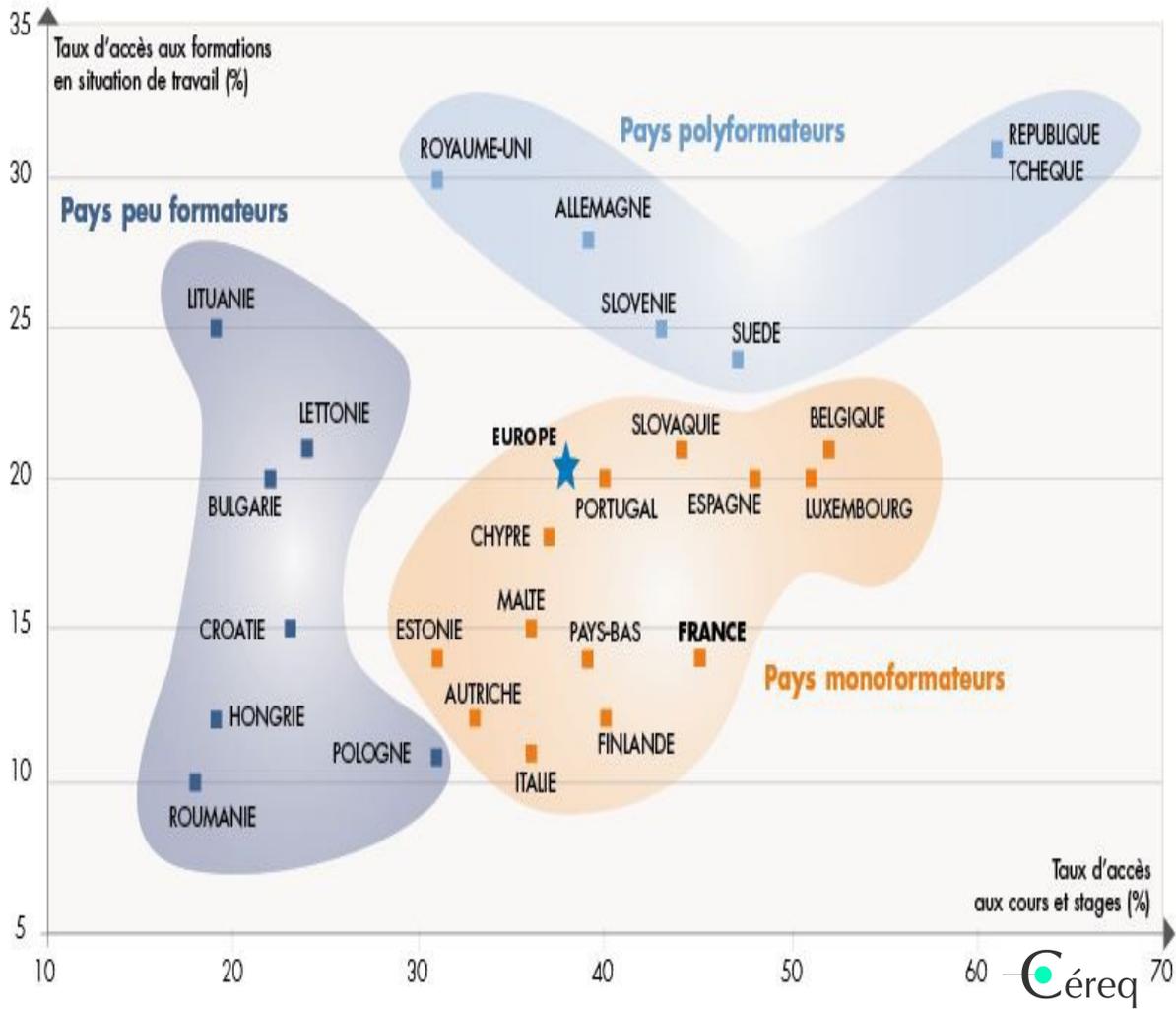
# L'enquête CVTS 2010

CVTS4 (quatrième d'une série commencée en 1995) a été réalisée en 2011 sur l'année 2010 par 28 pays européens, en France par le Céreq en lien avec la Dares.

- Volet européen : description des formations suivies par les salariés, du financement de ces formations, de la politique de formation de l'entreprise;
- Volet français : compléments sur la politique de formation ; quelques éléments sur la politique RH, sur la stratégie de l'entreprise et l'organisation du travail.

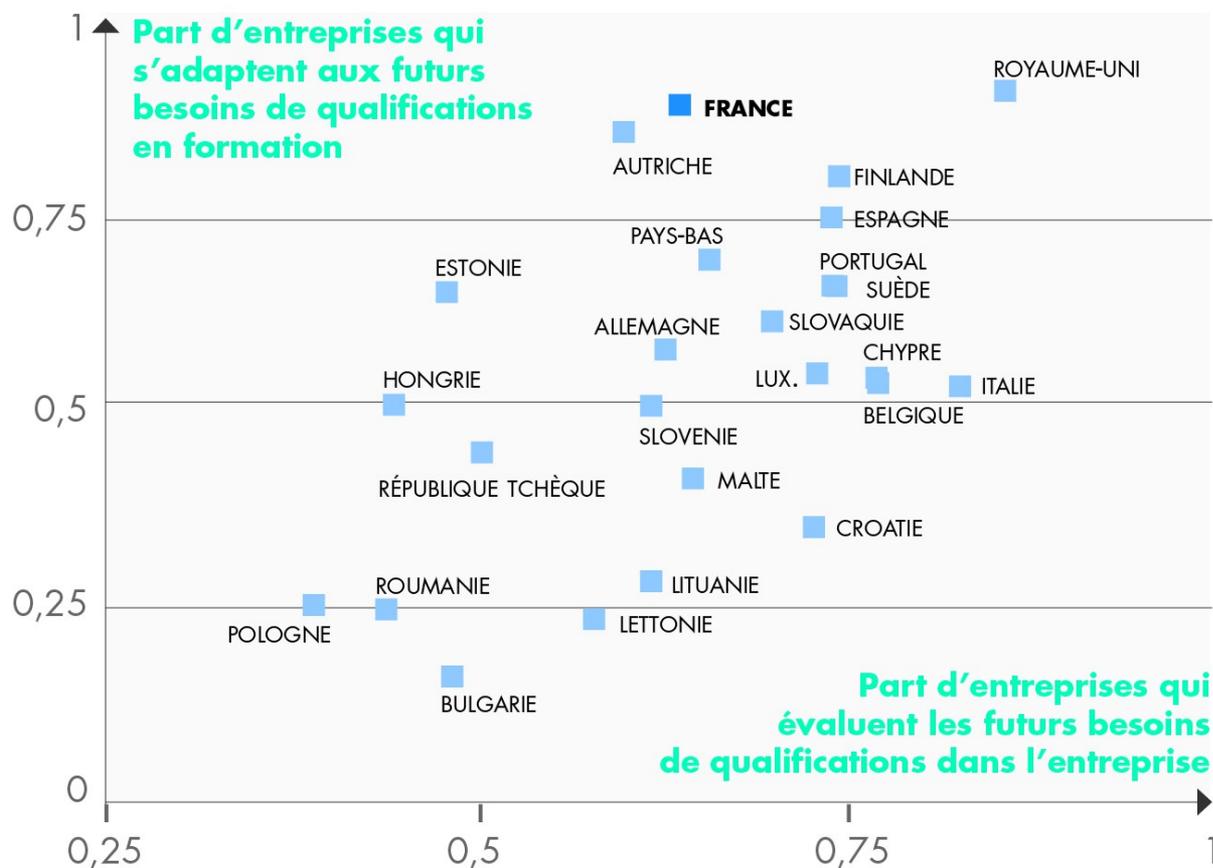
# La formation continue financée par les entreprises en Europe (2010) : quelques résultats des enquêtes CVTS

- Les salariés français se forment souvent
- Plus que ceux des autres pays ils suivent des cours et stages (45%), plutôt que des FEST, cercles de qualité, autoformation
- Les entreprises françaises sont parmi celles qui dépensent le plus en formation continue (2,5% de leur masse salariale)



# La France dans l'Europe de la formation continue

L'accès à la formation des salariés français est plutôt élevé... pour s'adapter aux futurs besoins de qualifications



# La politique de formation des entreprise en France

## Exemple : le recueil des besoins de formation

### ■ Évolution des modalités de recueil des besoins de formation entre 2005 et 2010 selon la taille de l'entreprise (%)

	% d'entreprises déclarant <u>recueillir</u> les besoins de formation de ses salariés		dont, part des entreprises :						% d'entreprises ne recueillant pas les besoins de formation	
	2005	2010	qui procèdent par entretiens		qui ne procèdent pas par entretiens :				2005	2010
			2005	2010	Mobilisation d'autres outils formels		Modalités informelles			
					2005	2010	2005	2010		
de 10 à 49 salariés	62	55	53	48	5	1	4	6	38	45
de 50 à 249 salariés	84	80	75	70	9	4	2	6	16	20
de 250 à 499 salariés	92	95	78	92	7	2	1	1	8	5
500 salariés et plus	98	97	92	93	5	1	1	3	2	3
<b>Ensemble</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>40</b>

[ Sources : CVTS3 et CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus ]

# Le dispositif DIFES 2012

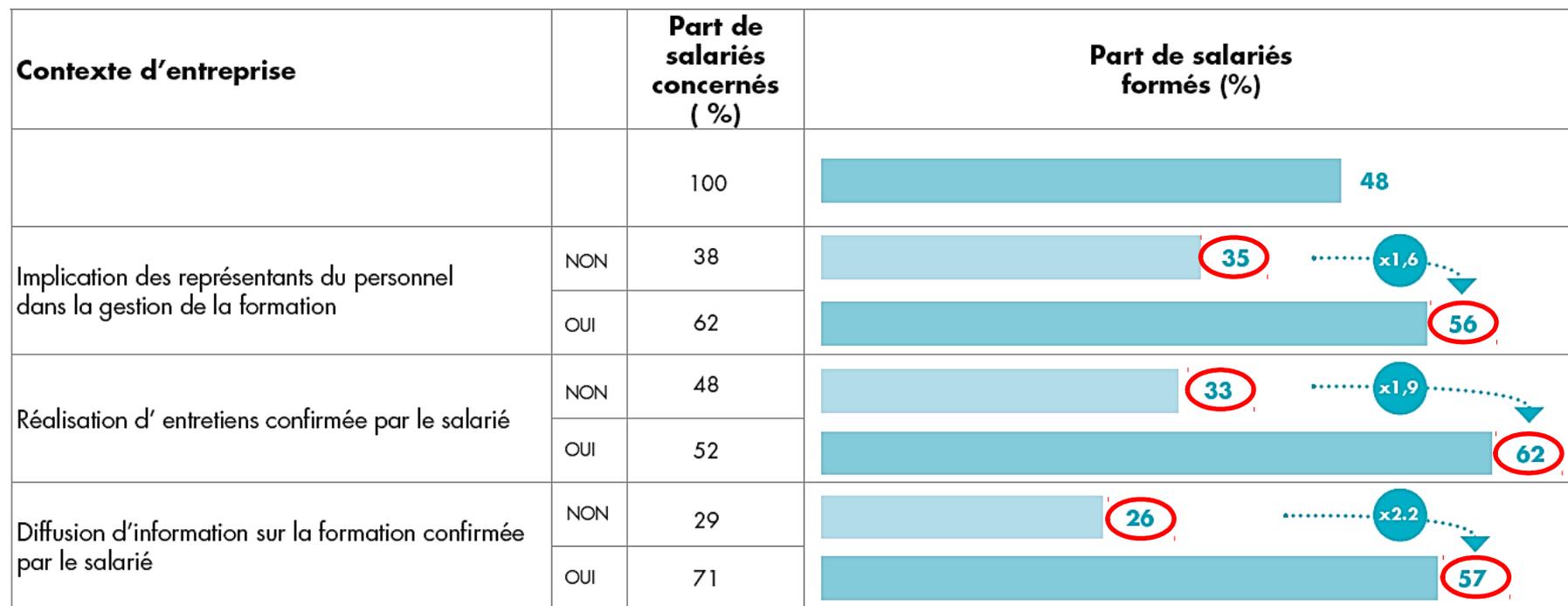
- En 2012, 6000 salariés appartenant à 1800 entreprises sur les 5000 répondantes à CVTS ont été interrogés sur :
  - Leur participation à des actions de formation (le type, la durée de la formation etc.) ; leur connaissance des dispositifs de formation comme le DIF; l'information reçue selon différents canaux (ex : entretiens professionnels); les besoins de formation non satisfaits ;
  - des éléments de contexte comme certaines dimensions de l'organisation et des conditions de travail ; les changements intervenus dans l'activité professionnelle...
  - salariés interrogés entre 14 et 25 mois après leur sélection dans l'entreprise : on observe dans cette fenêtre les évolutions professionnelles (dans et hors de l'entreprise), qui peuvent être mises en relation avec les politiques RH de celles-ci, avec les formations suivies, les caractéristiques du travail, etc.

# Les principaux objectifs de DIFES

- Le système français fait des entreprises les principaux financeurs, et les principaux organisateurs, de la formation professionnelle continue des salariés.
- Elles ont pour premier objectif d'adapter les compétences des salariés aux besoins des entreprises, notamment à l'occasion de changements de techniques, de poste de travail, etc.
- Les salariés « acteurs de leur parcours professionnel », objectif de « sécurisation des parcours professionnels »,  
→ Difes permet d'observer ces différentes dimensions :
- Situation, comportements et parcours des salariés vis à vis de la formation en lien avec les stratégies des entreprises, les politiques RH, la gestion de la main d'œuvre dans leur entreprise, et aussi en lien avec le travail...

# Politiques de formation et accès des salariés

## ■ Effet du contexte d'entreprise sur les taux d'accès (%)



[ Sources : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, présent sur les 12 mois de l'année 2010 et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ]

# Contextes d'entreprises et inégalités d'accès

## ■ Taux d'accès et mise en place d'entretiens professionnels (%)

	Entreprises réalisant des entretiens et dans lesquelles les salariés déclarent avoir eu un entretien	
	NON	OUI
Taux d'accès à la formation (%) :		
Cadres	52	69
Professions intermédiaires	45	69
Employés	30	56
Ouvriers	26	53
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>33</b>	<b>62</b>

Annotations : Un arc rouge relie 52 à 69 avec le multiplicateur  $\times 1,3$ . Un autre arc rouge relie 30 à 56 avec le multiplicateur  $\times 2$ .

[ Sources : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, présent sur les 12 mois de l'année 2010 et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ]

# Perspectives pour CVTS et DIFES

- Prochaine édition de CVTS en 2016 sur l'année 2015. Perspectives européennes de « modulariser » l'enquête, mais choix français de maintenir l'ensemble des informations sur le financement, l'accès et les politiques de formation dans une même enquête ;
- Intérêt de reconduire un dispositif de type DIFES qui associe des informations provenant des entreprises et des salariés ; prolongement possible en réinterrogeant les salariés sur plusieurs années afin d'observer sur plus longue période les parcours professionnels ;
- Nécessité d'observer l'évolution du système de formation professionnelle continue, et son usage par les entreprises et les salariés, évaluer la réforme 2013, et notamment la mise en place du compte personnel de formation.