

## Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?

Camille Bonaïti, Aurore Fleuret, Patrick Pommier,  
Philippe Zamora (Dares)

« **L**A formation continue va aux formés. » C'est là un phénomène aujourd'hui bien connu. Que l'on considère la qualification du point de vue du capital scolaire ou de la position professionnelle occupée, le constat est invariable : le taux d'accès à la formation continue des moins qualifiés est près de trois à quatre fois moindre que celui des plus qualifiés. Les écarts se renforcent même lorsque l'on observe la durée des formations suivies. Ces écarts prévalent depuis le début des années 1970, mais ils ont pris davantage d'acuité à partir du milieu des années 1990 où, après une période de diffusion de la formation, l'accès à la formation s'est stabilisé et la durée a entamé une tendance à la baisse qui se poursuit encore aujourd'hui.

L'article dresse un état des lieux des mécanismes qui jouent au détriment de l'accès des moins qualifiés à la formation. Ces mécanismes sont multiples et varient selon l'environnement institutionnel propre à chaque catégorie considérée : salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en cours d'insertion. Les réformes récentes en matière de formation professionnelle – l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, ainsi que le développement de la validation des acquis de l'expérience – sont replacées dans ce contexte.

Le recours inégal à la formation est considéré par l'ensemble des observateurs comme un problème crucial : il interroge les efforts consentis par les pouvoirs publics depuis de nombreuses années pour favoriser l'éducation permanente et, de la sorte,

aider les individus à rattraper les qualifications qu'ils n'ont pas pu, pour diverses raisons, atteindre au cours de leur vie scolaire. Le chômage de masse a rendu cette situation d'autant plus injuste d'un point de vue social que la formation continue est considérée comme un moyen de prévention du chômage de longue durée et des situations de précarité longues, dont sont justement victimes les moins qualifiés.

Les facteurs à l'origine du faible accès des moins qualifiés à la formation sont assez nombreux et n'induisent pas les mêmes solutions. Les deux premières parties de cet article se proposent de faire une synthèse des mécanismes supposés être à l'origine des écarts d'accès à la formation, notamment à la lumière de différents travaux de ces cinq dernières années, mais également à partir de travaux originaux. Nous avons choisi de distinguer deux types de publics: les salariés d'une part, les personnes sans emploi d'autre part, car les univers institutionnels qui gouvernent leurs chances d'accéder à la formation sont pour chacun d'entre eux spécifiques.

Enfin, depuis le début des années 2000, une série de profondes réformes a modifié le paysage institutionnel de la formation professionnelle en France. Nous nous attacherons surtout ici (en fin d'article) à détailler la validation des acquis de l'expérience introduite par la loi de modernisation sociale, le droit individuel à la formation, et enfin la possibilité donnée aux entreprises et aux salariés d'organiser les formations en dehors du temps de travail, deux dispositions introduites par l'accord national interprofessionnel de septembre 2003 et reprises par la loi sur la formation professionnelle promulguée en mai 2004. L'objectif n'est pas de rentrer dans le détail de ces mesures, mais de situer leur efficacité supposée au regard des mécanismes présentés dans les parties précédentes.

## **L'accès des salariés à la formation**

### **Les inégalités d'accès sont renforcées par une concentration des formations**

Les inégalités d'accès à la formation selon la position professionnelle ou le diplôme, ou la taille de l'entreprise, sont les plus couramment mises en avant (tableau 1). Elles n'épuisent toutefois pas les facteurs qui influencent l'accès à la formation. Les titulaires de contrats à durée indéterminée (Cdi) se forment davantage que les titulaires de contrats courts. Les entreprises des secteurs à haute technologie et les plus innovantes entretiennent davantage les compétences de leurs salariés. Enfin, à expérience sur le marché du travail donnée, les salariés les plus anciens dans l'entreprise se forment plus que les plus récents. Au vu de ces constats, il semble que la formation professionnelle continue ne tienne pas aujourd'hui le rôle préventif contre le chômage de longue durée que l'on voudrait lui voir jouer: elle tend paradoxalement à s'adresser plutôt aux mieux insérés et donc aux plus protégés contre le risque de chômage.

Tableau 1

## Taux d'accès des salariés à la formation

	Formations financées par les employeurs (salariés)						Toutes formations					
	Taux d'accès			Durée médiane			Taux d'accès			Durée médiane		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Position professionnelle (dernière détenue ou présente)</b>												
Ouvriers non qualifiés	12,7	8,6	11,0	24	16	20	14,0	8,9	11,5	30	50	30
Ouvriers qualifiés	20,1	14,1	19,5	18	24	18	20,8	14,3	19,9	24	38	26
Employés	28,5	23,6	24,8	24	20	24	29,6	23,2	24,5	30	30	30
Professions Intermédiaires	41,8	43,3	42,5	30	30	30	42,9	45,1	44,0	30	36	30
Cadres	46,1	46,7	46,3	33	28	30	48,9	50,3	49,4	36	32	36
<b>Niveau de formation</b>												
VI	13,4	8,3	11,0	24	18	18	10,0	6,7	8,2	30	32	30
Vb	23,5	19,0	21,1	18	20	20	21,8	16,3	18,5	24	30	30
V	24,9	24,6	24,8	24	21	24	24,1	22,1	23,3	27	30	30
IV	38,3	33,3	35,7	30	24	24	38,5	33,3	35,7	32	30	30
Cadres	46,1	46,7	46,3	33	28	30	48,9	50,3	49,4	36	32	36
<b>Taille de l'entreprise</b>												
-de 10	14,2	14,2	14,2	24	18	20						
10-49	18,8	21,6	19,9	24	18	24						
50-499	31,8	31,0	31,5	24	24	24						
500 et +	46,1	43,4	45,1	30	24	30						
Fonction publique	34,2	35,5	34,9	30	24	30						
<b>Ensemble</b>	<b>30,0</b>	<b>29,0</b>	<b>29,5</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>28,8</b>	<b>25,9</b>	<b>27,3</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Enquête FC2000 — Traitements Dares.

Qui plus est, les statistiques d'accès annuel ne permettent d'approcher la réalité que très indirectement. Pour apprécier réellement l'investissement des individus dans leur capital humain, il s'agit aussi de retracer celui-ci sur une période plus longue que l'année. Compte tenu du manque de données longitudinales françaises en population générale, de telles statistiques ne sont pas très familières. Des études récentes montrent néanmoins qu'à caractéristiques observables données (position sociale, expérience, taille d'entreprise, etc.), l'effort de formation ne se répartit pas uniformément dans le temps. Ainsi, selon le panel communautaire des ménages, 60 % des personnes stables<sup>1</sup> ne suivent pas du tout de formation sur sept années (Chardon, Zamora, 2005). Autrement dit, certains individus tendent à accumuler l'investissement en formation, alors que d'autres y échappent durablement. C'est là

1. « Stables » correspond à des personnes qui sont restées en emploi sous Cdi pendant la majeure partie des sept ans.

un phénomène important à souligner, car il a tendance à aggraver les inégalités ponctuelles généralement constatées. Celles-ci en réalité se cumulent au cours de la carrière des individus. En tout état de cause, les conséquences potentielles de cette concentration de la formation sont prévisibles: les personnes exclues durablement de la formation risquent de voir leurs compétences s'éroder progressivement et par conséquent de se retrouver en situation de grande difficulté pour retrouver rapidement un emploi en cas de licenciement.

### **Peu de formations certifiantes pour les salariés**

Les formations suivies par les salariés sont généralement très courtes. Ce sont des formations d'adaptation ponctuelles au poste de travail. Cela n'invalide pas pour autant l'effet potentiel à *moyen terme* de ces formations. Lorsqu'elles se cumulent – et on a vu que c'était le cas pour bon nombre de bénéficiaires –, on peut penser que ces formations consolident les compétences, ou du moins les signalent, ce qui peut avoir un effet au moins «défensif» sur le devenir professionnel des formés. Les devenirs sur le long terme ne sont d'ailleurs pas ambigus: à caractéristiques égales, les formés sont à tous points de vue dans une situation professionnelle meilleure que les non-formés, même si la formation n'explique probablement pas à *elle seule* ce phénomène (Chardon, Zamora, 2005).

Les formations qui débouchent sur un diplôme ou plus généralement sur une certification reconnue témoignent directement d'un projet d'ascension professionnelle. Les salariés sont peu nombreux à suivre ce type de formation: chaque année, selon l'enquête FC2000, un peu plus de 300 000 salariés entre 25 et 64 ans entreprennent une formation certifiante financée par leur employeur. L'entreprise ne semble donc pas être un cadre très propice à ce type d'investissement: le faible nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation (Cif) en est d'ailleurs un signe patent (30 000 environ par an).

Si l'on revient maintenant à la formation en général, les inégalités d'accès peuvent être attribuées à des causes très diverses que l'on peut rassembler en trois groupes: le premier relève du fonctionnement et de l'organisation des entreprises, le deuxième tient aux obstacles financiers et matériels, le troisième renvoie à l'appétence des individus pour la formation.

### **L'entreprise à l'origine d'une partie des inégalités**

L'accès à la formation des salariés est fortement dépendant des caractéristiques de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ainsi, les petites entreprises n'investissent que très peu dans la formation: moins de 20 % des salariés des entreprises de moins de dix salariés accèdent chaque année à une formation. Malgré un relèvement récent du seuil de mutualisation minimal, la loi ne les y incite d'ailleurs que très peu: 0,5 % de la masse salariale doit être versé à un organisme de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Les secteurs d'activité ne sont pas non plus égaux devant la formation: à catégorie socioprofessionnelle donnée, on se forme davantage dans l'aéronautique que dans le bois, le papier ou

le textile. Plus généralement, la formation est corrélée à l'intensité technologique du secteur (nomenclature Ocde, voir Zamora, 2003). Au-delà de ces facteurs, certaines entreprises sont davantage tournées vers la formation que d'autres. Les salariés formés se trouvent ainsi plus souvent dans des entreprises où partir en formation concerne la plupart des salariés (Aucouturier, 2001).

Dans l'entreprise, le départ en formation ne peut être décrit comme un seul choix individuel. Tout un faisceau de facteurs collectifs y concourt : organisation, culture d'entreprise, présence d'un service de ressources humaines, etc. Plusieurs travaux récents montrent ainsi que le taux d'accès à la formation des salariés de l'industrie est avant tout corrélé à des modes d'organisation spécifiques. Ainsi, la formation est plus fréquente lorsque les entreprises adoptent une production centrée sur le respect de normes qualité ou ont un fonctionnement très décentralisé donnant aux opérateurs une autonomie très affirmée, notamment dans la résolution d'incidents. Dans ce dernier cas, la formation de ces opérateurs qualifiés augmente et surtout demeure à un niveau plus élevé qu'avant le changement d'organisation (Zamora).

L'impact de l'adoption d'un nouveau dispositif technologique sur la formation est beaucoup plus circonscrit dans le temps. La formation des cadres et des agents de maîtrise n'augmente que momentanément, et on n'observe pas de changement pour les ouvriers (Zamora). En effet, l'automatisation de la production ne conduit pas en soi à une responsabilisation accrue des opérateurs et n'amène pas nécessairement à se confronter davantage à l'imprévu.

Si les organisations innovantes semblent s'être diffusées (Lorenz et Valeyre, 2005), la majorité des entreprises sont encore organisées suivant la forme traditionnelle du taylorisme ou privilégient la réduction des coûts et «le juste à temps». Dans celles-ci, les postes de travail sont davantage rigides et les tâches prescrites et cloisonnées, ce qui rend la formation moins nécessaire.

L'accès à la formation dépend aussi des caractéristiques du contrat de travail. Ainsi, les titulaires de contrats courts accèdent moins souvent à la formation. Autocensure et éviction explicite sont les deux motifs principalement avancés (Aucouturier, 2001). La formation d'un salarié en Cdd est probablement ressentie comme une perte sèche par les supérieurs hiérarchiques, soit directement, car l'absence momentanée est mesurée au regard de la faible durée du contrat, soit indirectement, parce que l'employeur n'aura pas le temps d'en tirer profit<sup>2</sup>.

### **Les responsabilités familiales : un obstacle pour se former**

Il n'y pas d'écarts d'accès à la formation entre hommes et femmes. Mais à un niveau plus fin de qualification, ce constat ne se vérifie pas. Les ouvrières et les employées accèdent moins à la formation que leurs homologues masculins. C'est l'inverse pour les cadres ou professions intermédiaires. Les écarts s'accroissent encore lorsque les individus concernés ont une charge de famille (Fournier, 2001).

---

2. Toutefois, il convient de mentionner le congé individuel de formation en faveur des titulaires de Cdd (30 000 par an). L'obligation de dépense pour la formation est fixée à 2 % pour les entreprises d'intérim (contre 1,5 % jusqu'en mai 2004 pour les autres).

Une des explications est le poids des contraintes familiales et du travail domestique auxquels les femmes dérogent manifestement moins facilement que les hommes. Ainsi, 20 % des femmes salariées formées déclarent avoir dû réorganiser leur vie personnelle à cette occasion, contre 14 % des hommes (Fournier, 2001). Le suivi d'une formation, même lorsqu'elle est financée par l'employeur, n'est pas forcément neutre financièrement pour les bénéficiaires (il peut, par exemple, être nécessaire de financer la garde des enfants). Cela handicape particulièrement les ouvrières et employées, déjà positionnées dans des environnements professionnels moins favorables à la formation que les femmes cadres et professions intermédiaires (celles-ci se trouvent davantage dans la fonction publique, notamment).

Un tel constat peut surprendre car la loi prescrit (jusqu'au 4 mai 2004, tout au moins) que les actions du plan de formation – c'est-à-dire quasiment l'ensemble des formations – doivent se dérouler pendant le temps de travail. En pratique, 10 % environ des formations dérogent à cette règle, et même 16 % si on se limite aux stages de formation proprement dits<sup>3</sup>. Si la difficulté de la conciliation vie familiale/vie professionnelle se règle souvent par le choix du temps partiel ou le retrait total du marché du travail (Garner, Méda, Sénik, 2004), elle induit également un certain nombre de renoncements moins visibles, notamment aux événements perçus comme professionnellement non indispensables. La formation en fait certainement souvent partie...

### **Une moindre appétence des moins qualifiés pour la formation ?**

Environ la moitié des personnes entre 25 et 64 ans déclarent avoir un besoin de formation à court ou à moyen terme. Ainsi que le remarque Fournier (2001), ce sont ceux qui accèdent le moins à la formation qui témoignent des besoins les moins importants (tableau 2). Le moindre accès à la formation pourrait dès lors ne pas tenir uniquement à des mécanismes d'offre, mais également de demande. Les publics les moins qualifiés se formeraient moins car ils attribueraient moins d'intérêt à la formation.

Le besoin de formation des plus diplômés peut s'expliquer en partie par le fait que les études initiales favorisent un désir d'apprendre, qui persiste même après la fin de la scolarité proprement dite. Toutefois, cette explication ne suffit certainement pas. Comment expliquer alors que les besoins de formation diminuent avec l'âge et surtout dépendent – toutes choses égales par ailleurs – de la position professionnelle ? Il est certainement plus opérant d'interpréter le besoin de formation des salariés au regard de leurs opportunités et bénéfices professionnels.

Fournier (2001) invoque deux raisons principales pour expliquer la faible appétence pour la formation : une plus faible information sur les opportunités et sur les bénéfices potentiels de la formation, le sentiment que la formation n'a pas d'impact salarial substantiel. Pour intéressante qu'elle soit, cette interprétation présuppose l'existence effective d'opportunités de changements de qualification ou

3. L'autre forme courante de formation en entreprise est la formation en situation de travail (associée au poste de travail).

de poste (ou tout au moins d'évolution des fonctions) et la volonté des individus de s'impliquer dans un tel changement (acquisition de nouvelles techniques, prises de responsabilités élargies...).

Tableau 2

Besoins futurs de formation très ou assez importants

	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Position professionnelle (dernière détenue ou présente)</b>			
Ouvriers non qualifiés	38,3	31,4	35,0
Ouvriers qualifiés	43,9	34,9	42,6
Employés	52,9	47,3	48,5
Professions Intermédiaires	59,4	61,7	60,5
Cadres	60,4	65,6	62,2
<b>Niveau de formation</b>			
VI	19,3	17,5	18,3
Vb	46,6	39,9	42,6
V	47,2	47,1	47,2
IV	59,4	59,2	59,3
III	67,6	66,1	66,7
I et II	66,3	70,8	68,4
<b>Âge</b>			
25-35	69,2	71,1	70,1
36-45	60,1	58,1	59,1
46-55	39,2	35,4	37,3
56-64	6,1	5,1	5,6
<b>Ensemble</b>	<b>48,2</b>	<b>46,6</b>	<b>47,4</b>

Enquête FC2000 — Traitements Dares.

D'autres pistes d'interprétation peuvent être trouvées dans l'analyse des réponses ouvertes à la question : « Pourquoi n'avez-vous pas suivi de formation depuis deux ans ? » Plus des deux tiers des personnes concernés n'invoquent pas de raisons liées à la formation, mais plutôt à leur contexte professionnel général. Elles font part de leur absence de désir ou de perspectives de changement (Aucouturier 2001). Dans un contexte professionnel pensé pour être immuable au moins à moyen terme, l'investissement dans la formation paraît effectivement sans intérêt, sinon absurde. Autrement dit, le manque d'appétence à la formation ne serait qu'un « symptôme » d'un désinvestissement professionnel plus large, au sens où Baudelot et Gollac (2003) par exemple le considèrent. Ces derniers identifient le « retrait » comme une des formes du rapport au travail où le travail ne prend de valeur que parce qu'il est un passage obligé pour disposer d'un revenu. Dans un travail récent, Amossé, Chardon (2005) montrent que le retrait est une attitude généralisée chez les salariés non qualifiés : « C'est bien l'image d'un ressort largement distendu, peut-être même cassé dans certains cas, qui résume aujourd'hui les modalités d'intégration professionnelle des travailleurs non qualifiés : lorsqu'on les interroge sur "ce qu'ils aimeraient garder ou changer dans leur situation professionnelle", ces salariés n'évoquent qu'en de très rares cas, en positif ou en négatif, leurs possibilités de promotion et leur position

professionnelle; signe d'un renoncement à progresser réellement dans leur filière professionnelle et dans la hiérarchie des emplois, ils souhaitent, plus que les autres salariés, changer de métier afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur salaire.»

## **La formation des chômeurs et l'insertion des jeunes**

### **L'évolution des politiques publiques d'insertion et de formation vis-à-vis des moins qualifiés et des chômeurs de longue durée**

Fragilisés sur le marché du travail, les jeunes peu qualifiés, les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux sont une cible prioritaire des politiques publiques d'emploi et de formation depuis de nombreuses années. Aux stages de formation proprement dits, se sont toutefois progressivement substitués des dispositifs de mise en situation directe d'emploi, complétés éventuellement par une formation.

#### ***La formation des jeunes non qualifiés : remédier à l'absence ou à l'inadéquation des qualifications***

Les jeunes non qualifiés cumulent les difficultés sur le marché du travail. Dépourvus d'expérience, ils ne peuvent faire état d'un capital scolaire conséquent et fraîchement acquis, à la différence de ceux qui ont suivi un cursus plus poussé. En période de récession, ils sont concurrencés par des jeunes plus qualifiés menacés de déclassement professionnel. L'avantage salarial à l'embauche d'un jeune plutôt que d'un travailleur plus âgé est peu sensible quand il s'agit d'occuper des emplois de toute façon peu rémunérateurs. Autant de facteurs qui accroissent l'exposition des moins qualifiés au chômage de longue durée: parmi les jeunes ayant connu le chômage en début de vie active, la première période de chômage a été supérieure à douze mois chez 45 % des non-qualifiés, contre 22 % chez les titulaires de Cap ou Bep industriel, et 5 % chez les diplômés Bts/Dut (Céreq, 2001).

Les difficultés rencontrées par les jeunes non qualifiés sur le marché du travail recommandent d'agir assez tôt après leur sortie du système scolaire, en ciblant sur cette tranche d'âge des dispositifs visant à accroître la formation et la qualification. Il s'agit alors, de façon structurelle, d'améliorer les facultés d'insertion de chaque génération d'entrants sur le marché du travail, et de favoriser le rapprochement entre offre et demande de travail en augmentant le niveau de qualification de la main-d'œuvre. Les problèmes d'insertion des jeunes peu qualifiés peuvent aussi motiver la mise en œuvre de mesures visant à modifier le fonctionnement du marché du travail, en stimulant la création d'emplois en basse conjoncture ou en incitant à l'embauche de publics «éloignés de l'emploi». Ces mesures prennent essentiellement la forme d'un abaissement du coût du travail et font, jusqu'à présent, peu intervenir la formation.

#### ***L'obsolescence des compétences chez les chômeurs adultes***

Pour les chômeurs adultes, les difficultés rencontrées pour retrouver un emploi sont plutôt dues à l'érosion de leurs compétences, après une longue période de chômage ou d'inactivité. À la différence des jeunes, les compétences des adultes ne peuvent être

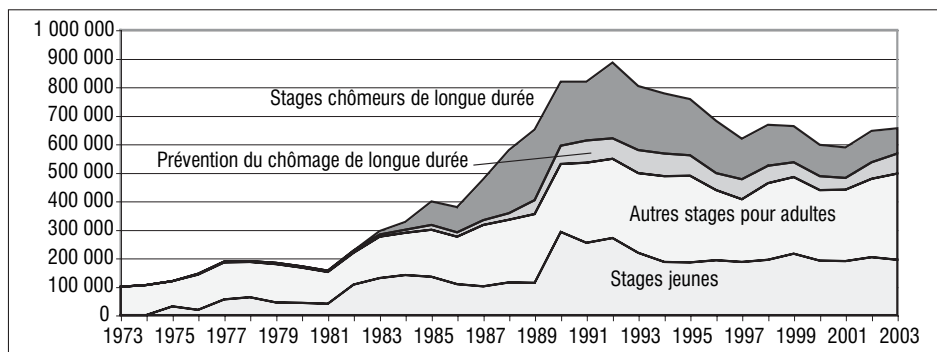


mesurées par le seul niveau de formation. Leur expérience professionnelle leur a en effet permis d'accumuler des compétences techniques, pratiques qui peuvent faciliter leur insertion dans l'emploi. Ainsi, chez les adultes, les publics prioritaires des politiques d'emploi et de formation sont les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux, plutôt que les chômeurs peu ou pas qualifiés.

**De moins en moins de jeunes non qualifiés dans les stages de formation**

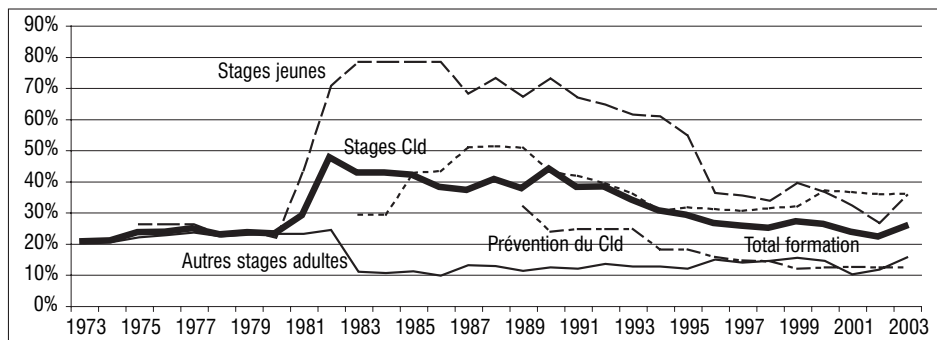
Actuellement, plus de 650 000 chômeurs débutent chaque année une formation. Parmi eux, 160 000 (soit 25 %) sont sans qualification au moment de leur entrée en stage. Ces chiffres marquent une nette décroissance par rapport aux années 1990. À cette époque, jusqu'à 900 000 chômeurs, dont 350 000 sans qualification, débutaient une formation (graphiques 1 et 2). Ce repli est essentiellement dû à l'évolution des stages destinés aux jeunes, les stages pour adultes ayant toujours été assez peu ciblés sur les publics non qualifiés.

Graphique 1  
Évolution des entrées en formation des chômeurs



Sources : Dares, Unedic, Cnasea, Afpa, Anpe ; calculs Dares.

Graphique 2  
Part des stagiaires sans qualification dans les dispositifs de formation



Sources : Dares, Unedic, Cnasea, Afpa, Anpe ; calculs Dares.

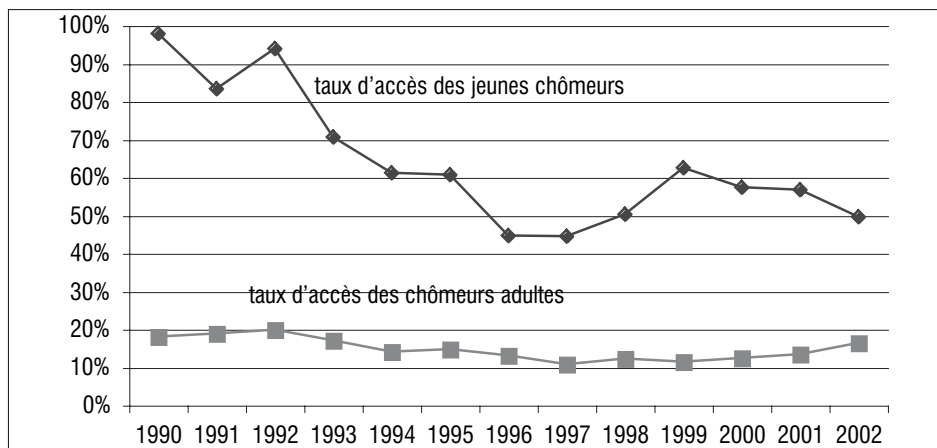
Créés au début des années 1980 pour lutter contre le chômage des jeunes sortant du système scolaire sans qualification, les stages destinés aux jeunes de 16 à 25 ans accueillent près de 80 % de jeunes non qualifiés entre 1980 et 1986. À partir de 1987, ces stages s'adressent à un public légèrement plus qualifié et les non-qualifiés ne représentent plus que 70 % des bénéficiaires. Cette évolution se confirme avec la mise en place du crédit formation individualisé (Cfi jeunes) en 1990 : la part des jeunes sans qualification descend alors à 60 %. À partir de 1993, les conseils régionaux prennent peu à peu à leur charge les stages de formation destinés aux jeunes de moins de 26 ans. L'orientation vers les niveaux de qualification légèrement plus élevés (niveau Cap/Bep) s'accroît. En 1998, date à laquelle s'achève la décentralisation des stages jeunes, les jeunes non qualifiés ne représentent plus qu'un tiers des entrées. Cette orientation vers des niveaux légèrement plus élevés ne s'explique pas uniquement par la montée générale de la qualification dans la population active. En 1990, 218 000 jeunes sont au chômage à la fin du mois de mars et 213 000 débutent une formation pendant l'année, ce qui constitue un ratio de 98 %<sup>4</sup>. En 1997, ce ratio tombe à 45 %. Avec les lois de lutte contre l'exclusion de 1998 et 2001, l'accès des jeunes chômeurs non qualifiés à la formation croît de nouveau et atteint 63 % en 1999. En 2002, il est de 50 % (graphique 3).

Les non-qualifiés ont toujours été beaucoup moins nombreux dans les stages pour adultes que dans les stages destinés aux jeunes. La part des non-qualifiés dans les formations pour adultes varie entre 11 et 36 % suivant les types de stages. Dans les stages à logique curative, dont le but est de faciliter le retour à l'emploi des chômeurs les plus exclus, la part des non-qualifiés est relativement importante. Ainsi, plus du tiers des bénéficiaires d'un stage d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) collectif sont sans qualification.

En revanche, dans les stages à logique préventive, dont le but est de limiter les risques d'entrée en chômage de longue durée, les non-qualifiés sont beaucoup moins présents (entre 11 et 18 % selon les dispositifs). Globalement, on observe la même tendance que pour les stages jeunes, quoique beaucoup moins prononcée. En 1990, le taux d'accès à la formation est de 18 % pour les chômeurs adultes. Il diminue jusqu'à 11 % en 1997 et augmente jusqu'en 2002 pour atteindre 16 %.

4. Ce ratio « entrées en formation de chômeurs durant l'année/stock de chômeurs à la fin de l'année précédente » est en partie conventionnel, mais présente l'intérêt de mesurer l'évolution de l'accès à la formation. Il peut être supérieur à 100 % pour les jeunes, notamment parce que les flux vers le chômage sont importants.

Graphique 3  
Taux d'accès à la formation



Source : Dares, Insee, calculs Dares.

Lecture : Le taux d'accès utilisé ici correspond au ratio « entrées en formation de chômeurs durant l'année / stock de chômeurs à un moment de l'année ». Étant donné l'importance des entrées et sorties du chômage chez les jeunes, ce taux est très élevé chez les moins de 26 ans.

### ***Au-delà de la formation, des instruments de plus en plus variés, qui font progressivement moins de place aux non-qualifiés***

L'emploi aidé représente aujourd'hui une modalité importante de l'insertion des jeunes non qualifiés : plus de la moitié des jeunes non qualifiés occupés sont en emploi aidé en 2004. Parmi eux, un peu plus du tiers sont en alternance. Environ 20 % occupe un autre type d'emploi aidé (CES, Contrat Jeune en Entreprise, Contrat Initiative Emploi). L'ambition de former une main-d'œuvre peu qualifiée a partiellement fait place à la nécessité de lui procurer des emplois, si bien que les instruments d'intervention se sont diversifiés. Dans le même temps, le chômage s'étant diffusé dans les années 1990 à de multiples strates de la population, les politiques se sont adressées à un public plus large que celui des moins qualifiés.

À la fin des années 1970, les jeunes sans qualification constituent le public prioritaire des politiques publiques. Dès 1977, le contrat emploi-formation développe le principe de l'alternance entre temps de présence dans l'entreprise et formation, sur la base d'un contrat de travail aménagé (principe qui préexistait sous la forme de l'apprentissage). L'alternance prend un nouvel essor avec la loi de 1984 réformant la formation professionnelle et la création des contrats de qualification et d'adaptation, ainsi que des Sivp (stages d'initiation à la vie professionnelle). Les deux premiers contrats visent explicitement à qualifier les bénéficiaires afin de répondre aux besoins du marché du travail ; l'insuffisance de qualification y est définie de façon extensive, si bien que ces dispositifs ne sont pas réservés aux seuls jeunes non qualifiés. L'évolution des formations en alternance vers l'accueil de publics plus qualifiés dès la seconde moitié des années 1980 amorce une tendance qui deviendra plus prononcée dans les années 1990.

Parallèlement, apparaît une gamme de mesures ayant pour but de stimuler la création d'emplois, sur la base du diagnostic d'un coût du travail trop élevé, en particulier pour les basses qualifications (Sédillot, 2004). Les contrats aidés du secteur marchand, tels que le contrat de retour à l'emploi (Cre) et le contrat initiative emploi (Cie), et les contrats du secteur non marchand (contrats emploi solidarité, contrats emploi consolidé) accueillent les publics non qualifiés en recherche d'emploi. Loin d'être réservés aux jeunes sans qualifications, ces contrats aidés ciblent aussi les chômeurs de longue durée et les allocataires de minima sociaux. La formation est certes possible dans le cadre de ces contrats, mais ne concerne qu'une minorité de bénéficiaires, le plus souvent parmi les plus diplômés (Even, 2003). En dépit d'un «recentrage» au profit des publics prioritaires, le nombre de non-qualifiés qui accèdent à un contrat aidé s'érode sous l'effet de la réduction des enveloppes budgétaires. Ainsi, en 2002, les Ces et Cec accueillent 30 % de non-qualifiés de moins qu'en 1995. La question de leur insertion est partiellement renvoyée aux dispositifs généraux d'allègement des charges sur les bas salaires, qui visent à stimuler la demande de travail plutôt qu'à élever les niveaux de qualification.

Au tournant des années 1990 toutefois, plusieurs nouveaux dispositifs se développent en direction des jeunes faiblement qualifiés et des chômeurs connaissant des difficultés pour retrouver un emploi. Depuis 1998, le dispositif Trace réserve un accompagnement personnalisé aux jeunes peu qualifiés, suivant un parcours qui peut mobiliser les diverses mesures pour l'emploi et la formation. Avec le programme d'action personnalisé (Pap) mis en place par l'Anpe en 2001, les chômeurs peuvent prétendre à une meilleure prise en charge et à un meilleur suivi par les conseillers de l'emploi. Depuis l'été 2002, le contrat jeune en entreprise (Cje) propose aux employeurs une aide à l'embauche de jeunes de moins de 22 ans ayant au plus le niveau du bac (sans être diplômé). Ces trois mesures privilégient néanmoins l'insertion par l'obtention d'un emploi, plutôt que l'appui systématique de la formation.

Les modifications récentes du paysage institutionnel des politiques publiques d'emploi et de formation confirment le retrait de l'État en matière de stages de formation et la réorientation vers des dispositifs de mise en situation directe d'emploi, complétés éventuellement par une formation. La loi du 13 août 2004 relative aux responsabilités et libertés locales a ainsi renforcé la décentralisation de la formation professionnelle en confiant progressivement aux régions les crédits affectés à l'Afpa. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les stages d'insertion et de formation à l'emploi (Sife) et les stages d'accès à l'emploi (Sae), derniers outils de formation de l'État en direction des chômeurs, ont été supprimés. En contrepartie, la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit d'intégrer un volant d'accompagnement et de formation dans certaines aides à l'emploi. Formation et accompagnement sont ainsi obligatoires dans le contrat d'avenir qui s'adresse aux allocataires de minima sociaux. Les nouveaux contrats initiative emploi (Cie) et contrats d'accompagnement dans l'emploi (Cae) peuvent également prévoir des actions de formation mais celles-ci, bien que recommandées, ne sont pas obligatoires. Enfin, le Civis,

dans l'esprit de Trace, propose un accompagnement personnalisé pour les jeunes de niveau VI et Vbis.

## **L'accès à la formation des chômeurs et des jeunes les moins qualifiés**

### ***Le processus d'orientation des chômeurs vers la formation***

Environ 15 % des chômeurs suivent annuellement une formation. Seuls 9 % des chômeurs sans qualification sont dans ce cas, contre 17,7 % de niveau bac (cf. tableau 3) (Fleuret, Zamora, 2004). Si les écarts sont moins accusés que ceux qui prévalent pour les salariés, ce constat est surprenant de prime abord. On pourrait penser en effet que l'accompagnement, surtout depuis la mise en place du Pare, serait de nature à atténuer certaines préventions à l'égard de la formation et à l'inverse susciter chez les moins qualifiés une attente. L'analyse du processus de mise en place d'une formation permet de mieux comprendre pourquoi de tels écarts subsistent.

Tableau 3

Taux d'accès des chômeurs à la formation en 2003

<b>Ensemble des chômeurs</b>	<b>14,9 %</b>
<b>Chômeur d'un niveau supérieur au bac</b>	<b>21,4 %</b>
dont diplôme bac+5 et plus	22,6 %
dont diplôme niveau licence, maîtrise	22,1 %
dont diplôme niveau bac+2	20,3 %
<b>Chômeur de niveau bac</b>	<b>17,7 %</b>
<b>Chômeur sans diplôme (niveau terminale Cap-Bep, lycée)</b>	<b>13,8 %</b>
<b>Chômeur sans qualification</b>	<b>9,0 %</b>
dont troisième, année non terminale Cap-Bep	10,8 %
dont collège	7,2 %
dont enseignement primaire	7,6 %
dont pas d'études	6,2 %

Source : Enquête emploi de l'Insee, 2003.

Dès leur inscription à l'Anpe, les chômeurs réalisent un premier entretien avec un conseiller de l'agence, dans le cadre du Pap (projet d'action personnalisé). Six mois après, s'ils sont toujours au chômage, un deuxième entretien (nommé Pap02) leur est proposé. À l'issue de cet entretien, ils peuvent être orientés ou non vers la formation. Les résultats de cet entretien ont fait l'objet d'une enquête spécifique de la Dares en 2003 et 2004 (Klein, Pommier, 2003). Les phases concrètes d'accès à la formation à la suite de l'entretien Pap02 sont analysées ici en distinguant deux étapes : de la discussion du projet à la décision, et de la décision à la réalisation.

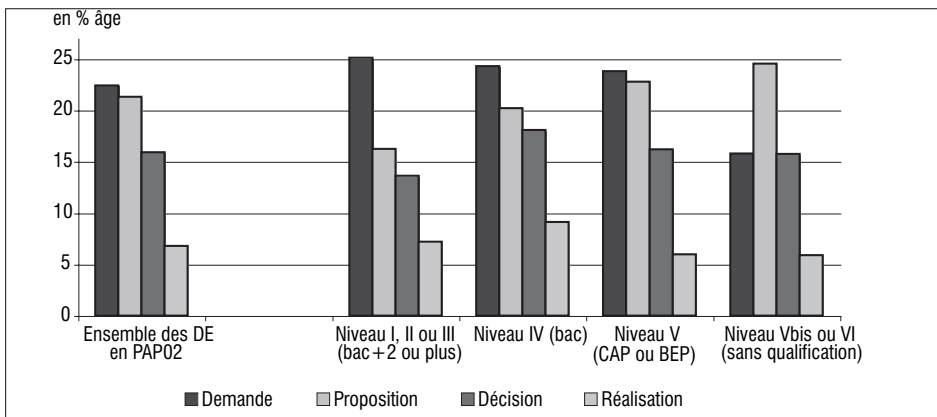
### ***Plus de propositions de formation pour les non-qualifiés... mais moins de formations effectives***

La possibilité de suivre une formation est évoquée dans près d'un entretien sur deux, soit directement par le chômeur qui demande à suivre une formation, soit par

le conseiller de l'emploi qui propose une formation au chômeur. Cette demande ou proposition de formation ne débouche sur une décision de formation que pour 16 % des chômeurs. Six mois plus tard, seuls 6 % d'entre eux ont effectivement réalisé cette formation.

Les chômeurs non qualifiés demandent moins souvent à suivre une formation, phénomène en partie compensé par le fait que les conseillers Anpe leur en proposent plus. Mais cet effort supplémentaire des conseillers ne suffit pas, seuls 6 % des non-qualifiés ont réalisé leur formation six mois après l'entretien (graphique 4).

Graphique 4  
Entretien Pap et orientation vers la formation



Source : Enquête Dares auprès de bénéficiaires du Pap02.  
Lecture : Lors de leur deuxième entretien Pap, 16 % des chômeurs non qualifiés demandent à suivre une formation et 25 % d'entre eux se voient proposer une formation. À l'issue de l'entretien, une décision de formation a été prise pour 16 % des chômeurs non qualifiés. Six mois après l'entretien, 6 % d'entre eux ont réalisé une formation.

**Moins d'appétence et plus d'obstacles matériels pour les chômeurs non qualifiés**

Pendant le deuxième entretien Pap, 22 % des chômeurs demandent à suivre une formation et 21 % se voient proposer une formation par les conseillers Anpe. Les non-qualifiés sont moins nombreux à émettre un souhait de formation pendant l'entretien (16 %) ; en revanche, les conseillers Anpe leur en proposent plus souvent (25 %). Près de trois quarts (74 %) des demandes de formation ne débouchent pas sur une décision de formation à l'issue de l'entretien. Les demandes des chômeurs non qualifiés sont un peu plus souvent refusées. Quant aux propositions de formation émanant du conseiller, plus de la moitié (52 %) des propositions de formation du conseiller donnent lieu à décision, la proportion étant proche de cette moyenne chez les non-qualifiés. Lorsqu'on leur propose une formation, les chômeurs non qualifiés ne sont donc pas plus réticents que les autres, mais les raisons qu'ils invoquent pour expliquer leur refus les distinguent des chômeurs plus

qualifiés. Ainsi, 28 % des non-qualifiés évoquent des difficultés matérielles (formation trop éloignée ou trop chère, problèmes de santé ou personnels, garde d'enfants, congé maternité, grossesse), pour 16 % de l'ensemble des chômeurs (tableau 4).

Tableau 4

De la proposition à la décision de formation (en %)

Pourquoi la proposition de formation n'a pas débouché sur une décision de formation ?	Sexe		Âge			Niveau de formation du chômeur				Ensemble
	Hommes	Femmes	<26 ans	26-44 ans	45 ans et plus	Niveaux I, II et III	Niveau IV (bac)	Niveau V (Bep Cap)	Niveau Vbis et VI	
<b>Je n'avais pas besoin d'une formation</b> , je me sentais trop âgé(e)	30,1	21,3	26,6	23,0	32,1	34,7	17,0	28,7	18,2	<b>25,5</b>
<b>Problème d'offre</b> (aucune formation ne me convenait)	24,6	21,2	20,7	24,1	21,6	26,7	30,7	19,8	19,9	<b>22,8</b>
<b>Indisponibilité</b> (je n'étais pas disponible)	15,0	18,3	19,8	16,7	12,5	9,7	18,1	17,6	19,9	<b>16,8</b>
<b>Obstacles</b> (la formation se déroule trop loin, la formation coûte trop cher, j'ai des problèmes de santé ou personnels, j'ai des enfants à garder, je suis en congé maternité, je suis enceinte)	11,3	20,5	7,8	18,8	19,9	8,7	10,3	15,0	27,8	<b>16,1</b>
<b>Autres</b>	22,8	25,3	30,2	22,1	21,7	23,3	34,0	23,9	18,6	<b>24,1</b>
<b>Part des propositions n'ayant pas débouché sur une décision de formation</b>	49,0	55,8	51,2	52,8	52,8	58,0	46,4	54,3	49,8	<b>52,4</b>

Source : Enquête Dares auprès de bénéficiaires du Pap02.

### **Les chômeurs non qualifiés éprouvent plus de difficultés pour entreprendre des démarches effectives**

À l'issue de l'entretien, la fréquence des décisions de formation est à peu près équivalente pour toutes les catégories de chômeurs. Une formation a été décidée pour 16 % des chômeurs peu ou pas qualifiés, pour 18 % des chômeurs de niveau bac et pour 14 % des chômeurs d'un niveau supérieur au bac. Mais la déperdition qui précède la décision de formation se poursuit lors de la phase de réalisation. Alors que plus de la moitié des décisions qui concernent les chômeurs d'un niveau supérieur ou égal au bac aboutissent moins de six mois après l'entretien, ce délai n'est respecté que pour 37 % des décisions de formation concernant les peu ou pas qualifiés.

Le temps ne suffit pas à réduire l'écart constaté à six mois. Plus d'un an après le Pap02, ce sont encore les chômeurs d'un niveau inférieur au bac qui suivent le

moins de formations. Dans les quinze mois suivant le Pap02, 19 % des chômeurs n'ayant pas le bac ont suivi une formation pour 27 % des chômeurs ayant le bac.

Un cinquième des chômeurs sans qualification déclarent que la réalisation de leur formation dans les six mois bute sur un problème de financement, soit une proportion nettement plus élevée que pour les autres catégories (tableau 5). Ce résultat peut sembler surprenant dans la mesure où les chômeurs non qualifiés sont prioritaires dans de nombreux dispositifs de formation. Les difficultés financières auxquelles les chômeurs non qualifiés sont confrontés s'expliquent par le fait que beaucoup d'entre eux n'ont pas ou plus droit à l'allocation-chômage: dans ce cas, même lorsqu'ils ont trouvé une formation adaptée à leurs besoins, il leur faut également trouver une rémunération.

Tableau 5

De la décision à la réalisation de la formation (en %)

Pourquoi la décision de formation n'a pas débouché sur une réalisation de formation ?	Sexe		Âge			Niveau de formation du chômeur				Ensemble
	Hommes	femmes	<26 ans	26-44 ans	45 ans et plus	Niveaux I, II et III	Niveau IV (bac)	Niveau V (Bep Cap)	Niveau Vbis et VI	
<b>Vous avez effectué des démarches qui n'ont pas abouti</b>	52,6	61,1	66,0	52,5	53,1	62,5	72,3	57,4	34,8	56,0
<b>Après avoir effectué des démarches, il n'y a pas de formation qui vous convienne</b>	7,7	11,3	10,3	7,7	12,9	10,8	8,9	11,1	4,6	9,2
<b>Vous attendez un financement pour effectuer cette formation</b>	9,4	10,8	1,5	14,0	8,8	9,6	8,3	4,7	21,7	10,0
<b>Vous n'avez fait aucune démarche</b>	30,3	16,8	22,2	25,9	25,2	17,2	10,5	26,9	38,9	24,8
<b>Part des décisions n'ayant pas abouti à la réalisation d'une formation au bout de 6 mois</b>	61,9	51,5	54,0	56,4	65,8	47,1	49,6	63,1	62,7	57,2

Source: Enquête Dares auprès de bénéficiaires du Pap02.

Si les chômeurs de faible niveau de qualification sont nombreux à ne pas aller jusqu'à la réalisation de leur formation, c'est aussi parce qu'ils n'ont pas toujours fait les démarches pour la mettre en place: c'est le cas de 39 % des non-qualifiés et de 27 % des peu qualifiés contre 10 % des chômeurs de niveau bac. Cette plus grande passivité des chômeurs peu ou pas qualifiés s'explique peut-être par la difficulté que représente l'engagement dans un investissement assez lourd qui peut aller jusqu'à la reconversion professionnelle<sup>5</sup> et qui requiert une attente et une motivation importantes.

Les chômeurs en formation s'impliquent fortement, y compris les moins qualifiés. Les chômeurs qui parviennent à suivre une formation se sont beaucoup impliqués

5. Les formations durent en moyenne quatre mois mais peuvent atteindre dix à douze mois pour un parcours complet (remise à niveau/préqualification/qualification).



dans sa mise en place. Et pour cause : ce sont les chômeurs les plus qualifiés, les plus jeunes, ou les plus motivés parmi les peu ou pas qualifiés, qui ont réussi à lever les obstacles organisationnels ou financiers pour mettre en place leur formation.

Ainsi, la grande majorité des chômeurs qui ont effectivement suivi une formation déclarent être à l'origine de leur formation, l'initiative venant soit d'eux seuls (49 %), soit d'une décision conjointe avec l'Anpe (37 %). Moins d'un chômeur sur dix déclare que c'est l'Anpe et elle seule qui a pris l'initiative de sa formation. Cependant, l'initiative de la formation vient plus souvent de l'Anpe pour les moins diplômés d'entre eux : 13 % chez les chômeurs peu qualifiés, 19 % chez les non-qualifiés.

Le chômeur choisit très souvent le domaine de sa formation, soit sans l'aide de l'Anpe (83 % des cas), soit avec son aide (11 %). À peine 5 % des chômeurs ont le sentiment que le domaine de formation leur a été imposé par l'Anpe. Ici aussi, l'initiative personnelle est un peu moins importante pour les chômeurs non qualifiés : 10 % d'entre eux n'ont pas choisi le domaine de leur formation.

En définitive, un ensemble de difficultés d'ordres organisationnel, financier et psychologique semblent concourir, comme pour les salariés, au moindre accès à la formation des chômeurs les moins qualifiés. Ces constats posent la question de la prise en compte des facteurs non strictement professionnels par les responsables de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, il semble en effet que l'accompagnement ne réussisse pas encore à lever tous les obstacles rencontrés en amont du processus de formation<sup>6</sup>.

## **L'accès à la formation des jeunes les moins qualifiés**

### ***Les succès de l'alternance***

Les études disponibles sont assez unanimes pour considérer que les dispositifs reposant sur l'alternance entre travail en entreprise et périodes de formations à caractère diplômant ou certifiant (y compris l'apprentissage) ont des effets favorables (Fleuret et Zamora, 2004). Ainsi, l'apprentissage facilite l'accès à l'emploi, quel que soit le diplôme ou le niveau d'études, par rapport au passage par le lycée professionnel (Simonnet et Ulrich, 2000), ce qui semble attester de la valeur ajoutée positive du passage en entreprise.

Selon l'enquête de la Dares auprès d'un panel d'apprentis et de contrats de qualification (Sanchez, 2004), plus de 80 % des jeunes sont en emploi deux ans et demi après la sortie prévue du dispositif (82 % pour les anciens apprentis, 87 % pour les bénéficiaires d'un contrat de qualification). Des disparités subsistent toutefois, selon les caractéristiques des bénéficiaires et les filières. Les femmes et les moins diplômés éprouvent plus de difficultés à se stabiliser dans l'emploi. Les emplois occupés sont en moyenne plus stables pour les plus diplômés. 83 % des jeunes qui ne sont pas en emploi avaient au plus le niveau du Cap en entrant en contrat.

---

6. Ces éléments sont toutefois à nuancer car l'enquête n'a eu lieu que deux à trois ans après la mise en place du Pare et du service d'appui à la définition d'un projet de formation de l'Afpa (S2).

Les stages courts, à faible contenu en formation, pourraient faire figure d'anti-modèle. Les Sivp et les travaux d'utilité collective (Tuc) des années 1980 ont été fortement décriés, pour leur volet formation faible voire inexistant, et pour l'usage abusif qu'en faisaient les employeurs. Leur suppression a été perçue comme une moralisation des mesures pour l'emploi. L'effet stigmatisant des stages a également été dénoncé. Néanmoins, il semble que les jeunes peu qualifiés tirent un relatif avantage de leur passage en stage, contrairement aux jeunes qualifiés et aux adultes chômeurs de longue durée (Fleuret et Zamora, 2004). Ce bénéfice reste toutefois inférieur à celui d'un passage par les formules d'alternance.

Les résultats les meilleurs sont enregistrés pour les dispositifs proches de l'emploi (alternance, mais aussi stages d'accès à l'emploi), et/ou proposant une solide formation, notamment l'accès à un titre (comme le contrat de qualification) (Ena, 2002). Or les jeunes les plus défavorisés accèdent moins fréquemment aux mesures les plus qualifiantes. Les filières offrant les meilleurs débouchés attirent en priorité ceux qui ont le plus de facilités (relationnelles, scolaires, etc.), ne serait-ce que parce qu'une proportion sensible des jeunes non qualifiés éprouvent des difficultés avec la lecture. Par exemple, les journées d'appel de préparation à la défense mettent en évidence qu'un jeune sur six n'ayant pas dépassé le collège éprouve de graves difficultés avec la lecture (Rocher, 2004). Pour ces jeunes, le handicap de la non-qualification dépasse le strict cadre professionnel.

Ce processus sélectif ne joue pas qu'au stade du recrutement: il est aussi à l'œuvre du côté des demandeurs potentiels de formations. En particulier, les jeunes sortis du système scolaire sans aucune qualification adoptent des points de vue très variables quant à la pertinence d'une formation qualifiante différée (Gasquet *et al.*, 2005). Parmi les jeunes réfractaires à la formation, certains la refusent purement et simplement: ils ont intégré l'idée que la qualification est inutile, ne résoudrait pas leurs problèmes d'accès à l'emploi, souvent à la suite d'un rejet de leur passage à l'école. D'autres sont moins formels dans leur rejet, mais leur passivité devant les opportunités qui se présentent produit un résultat identique.

Dans d'autres cas, la formation n'est envisagée que comme dernier recours, la priorité étant l'emploi quel qu'il soit. Ils sont donc très éloignés du modèle de l'individu rationnel conscient que son intérêt passe par un «investissement en capital humain». On comprend que l'alternance offre, pour une partie de ces jeunes, une solution au rejet de la formation. Très proche de l'entreprise, elle ne renvoie pas au seul univers de l'école; de plus, la perception d'un salaire, même modeste, est constitutive du passage à la vie active et à l'âge adulte, contrairement à un «retour à l'école».

## Les réformes récentes

### La validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (Vae), instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, élargit le dispositif antérieur de validation des acquis professionnels (Vap) et consacre un nouveau droit d'accès à la

certification. Depuis cette date, toute personne peut obtenir la totalité d'un diplôme ou d'un titre grâce à son expérience, qu'elle ait été acquise au travers d'activités salariées, non salariées ou bénévoles. Cette loi reconnaît donc l'existence d'une troisième voie d'accès à des titres professionnels ou des diplômes après celles de la formation initiale et continue.

La validation des acquis professionnels ouvrait droit à des dispenses partielles pour l'obtention des diplômes de l'enseignement supérieur et technologique des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. Le dispositif de la Vae s'adresse à un plus grand nombre de certificateurs. Désormais, les titres et les diplômes de l'ensemble des ministères certificateurs, des organismes consulaires et des établissements publics et privés sont accessibles par la Vae, ainsi que les certificats de qualification professionnelle (Cqp) délivrés par les branches professionnelles. En 2004, les ministères en charge de l'Éducation nationale, de l'Emploi, de l'Action sociale, de l'Agriculture et de la Jeunesse et des Sports ont délivré des certifications par la voie de la validation des acquis. Le ministère de l'Éducation nationale reste néanmoins le principal valideur (tableau 6).

Tableau 6

Le ministère de l'Éducation nationale réalise la grande majorité des certifications

	Ministère de l'Emploi		Ministère de l'Agriculture		Ministère de l'Éducation nationale (hors niveaux de l'ens. supérieur)		Ministère chargé de l'Action sociale (un seul diplôme validé)		Ministère de la Jeunesse et des Sports		Ensemble des ministères	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
<b>Nbre de dossiers présentés au jury</b>	Nd	4380*	120	135	14170	19136	nd	nd	1400	1 535	nd	nd
<b>Nombre de personnes ayant validé un diplôme totalement</b>	952	1717	68	76	6 958	10778	1 566	3 192	350	468	9894	16231

\* Le ministère chargé de l'Emploi a mis en place des procédures différentes des autres ministères. Les candidats valident une par une les différentes unités qui composent le titre.

Les 4380 candidats présentés à la certification recouvrent donc les candidats qui ont présenté au moins une épreuve de validation des acquis.

Source : Afpa, ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture, ministère de la Jeunesse et des Sports.

En 2004, près de 17000 validations totales de titres ou de diplômes ont été obtenues par la Vae, tous certificateurs confondus, soit plus de 60 % de plus qu'en 2003. La plupart des ministères ont enregistré un dynamisme soutenu de la Vae. Au ministère de l'Éducation nationale, ce sont près de 40 % de candidats de plus qui se sont présentés à la Vae. Les diplômes délivrés se sont accrus de 50 %. Au ministère chargé de l'Emploi et de la Cohésion sociale, ce sont deux fois plus de candidats qui ont obtenu un titre. En revanche, au ministère de l'Agriculture, le nombre de candidats présentés augmente d'à peine plus de 10 %.

## Le dispositif de la Vae permet-il l'accès à la certification pour les travailleurs les moins qualifiés ?

### Un constat pour l'instant mitigé

Sur la base des premiers résultats, force est de constater que l'accès des moins qualifiés à la Vae reste encore minoritaire. Certes, les titres ou diplômes acquis par Vae aux ministères chargés de l'Action sociale ou de l'Emploi s'adressent essentiellement aux publics les moins qualifiés. Ils concernent en effet essentiellement les métiers d'assistance aux personnes âgées, aux enfants ou aux personnes handicapées. En revanche, les ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture ont orienté davantage leur action au niveau du Bts : quatre candidats sur dix visent un diplôme de niveau III au ministère de l'Éducation nationale et près de six candidats sur dix au ministère de l'Agriculture (tableau 7).

Tableau 7

Huit candidats sur dix se présentent à des titres de niveau V au ministère chargé de l'Emploi, contre deux sur dix dans les rectorats (en %)

	Ministère chargé de l'Emploi	Ministère de l'Agriculture	Ministère de l'Éducation nationale (diplômes de niveau V au Bts)	Ministère chargé de l'Action sociale (un seul titre délivré sur l'année 2004)
Niveau V	81,30	20,00	24,00	100,00
Niveau IV	16,40	22,20	34,10	0,00
Niveau III	2,30	57,80	41,90	0,00

Source : Afpa, ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture.  
Champ : Candidats présentés devant un jury de Vae.

Seul le ministère de l'Emploi cible en priorité les demandeurs d'emploi dans l'accès à la Vae : plus de sept candidats sur dix aux titres professionnels du ministère de l'Emploi sont des demandeurs d'emploi contre un sur quatre à l'Éducation nationale et un sur huit au ministère de l'Agriculture (tableau 8).

Tableau 8

Des demandeurs d'emploi majoritaires seulement pour les titres du ministère de l'Emploi (en %)

	Ministère chargé de l'Emploi	Ministère de l'Agriculture	Ministère de l'Éducation nationale (diplômes de niveau V au BTS)
Part des demandeurs d'emploi	72	12,50	25
Part des femmes	89	25,90	70

Source : AFPA, ministère de l'Éducation nationale, ministère de l'Agriculture.  
Champ : Candidats présentés devant un jury de Vae en 2004.

Les débats qui ont accompagné la préparation et la mise en œuvre de la Vae ont très tôt retenu l'accès des moins diplômés comme un objectif prioritaire (Hc3e, 2004). Plusieurs idées présentes au cœur de la Vae permettent de penser en effet que ce dispositif pourrait à terme lever un certain nombre d'obstacles à l'accès des moins qualifiés à la certification.

En premier lieu, la Vae repose sur les compétences et les savoir-faire déjà présents chez l'individu. Elle n'impose pas *a priori* un réinvestissement total, un «départ à zéro». Elle évite également la référence à des normes scolaires qui renvoient parfois directement à des situations d'échec. À ce titre, au ministère chargé de l'Emploi, les épreuves de validation se déroulent dans le cadre d'une simulation de poste de travail, alors que la pratique courante dans les autres ministères est plutôt celle de l'entretien sur dossier. La volonté est de concentrer le plus possible le jugement du jury sur les techniques et d'éviter de brouiller celui-ci avec d'autres compétences, notamment de présentation de soi, sans doute moins familières aux moins qualifiés. Cette procédure, certes lourde à gérer, contribue probablement à faciliter l'accès des premiers niveaux de qualification.

En second lieu, la Vae pourrait à terme constituer pour les entreprises un outil souple de gestion des effectifs et des compétences, dans un contexte de forte mutation démographique. Le recours à la Vae est en effet *a priori* peu coûteux par rapport à une formation qualifiante et il n'implique pas une absence prolongée du salarié. Toutefois, il semble que les branches professionnelles aient peu porté ce dispositif pour l'instant.

## **Premières études sur les difficultés d'accès à la Vae pour les moins qualifiés**

### ***Le passage par l'écrit ou la mise en situation***

L'accès à la certification par la Vae peut renvoyer les publics les moins diplômés à des situations scolaires pour lesquelles ils ont peu d'appétence, du fait du rôle dévolu à l'écrit dans la rédaction des dossiers (Hc3e, 2004). En effet, pour la plupart des ministères certificateurs (Agriculture, Action sociale, Jeunesse et Sports, Éducation nationale), les candidats à la Vae doivent, une fois que leur dossier est jugé recevable, constituer un dossier présentant les activités effectuées ainsi que leurs compétences. Cette procédure demande donc que les candidats maîtrisent d'une part des compétences rédactionnelles, mais aussi la capacité à présenter les savoirs et savoir-faire qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de leur activité. Une étude sur les obstacles à la réussite des parcours de validation auprès de candidats et d'accompagnateurs engagés dans ces procédures fait apparaître que la capacité d'écrire sur son travail avec une certaine distance est un incontournable du parcours (Presse, 2004).

Néanmoins, la technique de mise en situation professionnelle proposée par l'Afpa peut aussi déstabiliser les candidats peu qualifiés. Elle peut entraîner un effet de stress, voire une incapacité à reproduire une situation de travail en dehors de son véritable contexte. Les candidats doivent simuler une situation qu'ils n'estiment pas

toujours proche de leur vécu professionnel. Une étude auprès de candidates au titre d'assistante de vie du ministère du Travail montre la difficulté des candidates à simuler des situations fictives, notamment lorsqu'elles demandent l'intervention d'un comédien. L'ensemble des compétences inscrites dans le référentiel métier est testé dans le cadre de trois mises en scène. Il est donc difficile pour les candidates de retrouver une situation réelle de travail, du fait de l'étendue des compétences demandées dans un temps aussi rapide (Doniol-Shaw, 2005).

### ***Une expérience pas toujours adaptée aux référentiels***

M.-C. Presse (2004) observe également que les compétences des moins qualifiés ne correspondent pas toujours aux normes qu'exigent les référentiels des diplômes. S'ils ont acquis leur métier sur le tas, dans des entreprises spécifiques ou sur des postes atypiques, il peut exister des écarts entre la pratique effective et la pratique standard, ce qui peut compromettre leur réussite immédiate aux épreuves de validation.

Par ailleurs, l'étude sur le titre d'assistante de vie fait apparaître que le référentiel d'activité du titre est en décalage avec l'activité régulièrement exercée par les candidates. Pour valider le titre, les candidates doivent avoir une double compétence: l'aide aux personnes âgées et dépendantes et la garde active des enfants. Or une toute petite minorité des candidats semblent posséder cette double compétence (Doniol-Shaw, 2005).

### ***La constitution des preuves***

Pour pouvoir valider leurs acquis, les candidats doivent apporter des preuves de leur expérience. Or la constitution des preuves peut s'avérer difficile pour certains publics. Pour les candidats qui ont développé des compétences en travail bénévole, les attestations peuvent manquer de crédibilité, notamment le nombre d'heures effectuées en tant que bénévole. De même, la constitution de preuves peut s'avérer difficile pour les demandeurs d'emploi, qui doivent faire valider des activités professionnelles plus ou moins éloignées dans le temps. La démarche se complique aussi pour les salariés qui ne souhaitent pas impliquer leur employeur dans leur projet de Vae (Presse, 2004). Ainsi, malgré les évolutions de la loi vers la validation d'activités autres que professionnelles, le champ professionnel reste largement dominant.

### **L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004**

Les partenaires sociaux ont conclu le 20 septembre 2003 un accord national sur la formation professionnelle repris par la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social du 4 mai 2004. Fruit de la négociation collective, cet accord vise à réduire les inégalités d'accès à la formation et rendre possible la construction de parcours professionnels. La formation professionnelle est désormais directement incluse dans le champ de compétence de la négociation collective au niveau de la branche comme de l'entreprise. Afin d'adapter la formation aux besoins des

salariés, les branches ont désormais l'obligation de reconsidérer tous les trois ans les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle (Luttringer, 2004).

Les salariés en Cdi (ou sous certaines conditions en Cdd) bénéficient désormais d'un droit individuel à la formation (Dif). Ils peuvent suivre vingt heures de formation par an sur un thème de leur choix, sous l'importante réserve toutefois de l'accord de leur employeur. Ils peuvent également capitaliser ces vingt heures sur une période inférieure à six ans. En contrepartie, l'accord, repris par la loi, lève un obstacle réputé capital pour les entreprises – notamment pour les plus petites d'entre elles : les formations peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, en contrepartie du versement d'une allocation au salarié. D'autres dispositions tentent de développer l'«appétence» des salariés pour la formation, en incitant notamment les acteurs à parler simultanément de projet professionnel et de projet de formation. L'accord instaure également l'entretien professionnel comme moment privilégié où le salarié peut être incité à réfléchir, en concertation avec son employeur, à sa carrière et à se former en conséquence. Il vise également à améliorer l'information des salariés, notamment par une information écrite annuelle sur la totalité des droits acquis au titre du Dif.

L'accord a également réformé l'alternance en créant le contrat de professionnalisation et les périodes de professionnalisation. Cette refonte vise à recentrer l'alternance sur les jeunes sans qualification professionnelle et les demandeurs d'emploi, sans considération d'âge, et à favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en Cdi. En demandant aux branches de définir des priorités en matière de publics et de qualifications, les négociateurs souhaitaient notamment mettre le contrat de professionnalisation directement au service des politiques de recrutement des branches.

L'accord national interprofessionnel et la loi de mai 2004 ont renvoyé à la négociation de branche le soin de préciser les conditions de mise en œuvre des dispositifs et des procédures ainsi créés. L'analyse des premiers accords montre que les branches se sont saisies rapidement des possibilités de négociation qui leur étaient offertes (Luttringer, Seiler, 2005). Les conditions de mise en œuvre et de transférabilité du Dif ont été un des points forts de cette négociation. Si les branches se sont aussi largement prononcées sur la durée des formations, le tutorat ou la rémunération des stagiaires, elles n'ont en revanche que peu avancé dans la définition des publics éligibles. Beaucoup d'accords de branche en restent pour l'instant à des déclarations d'intention, les publics prioritaires étant «définis de manière trop générale pour représenter un véritable apport par rapport à la négociation interprofessionnelle» (Luttringer, Seiler, 2005). Il faudra donc attendre l'affectation des ressources des organismes paritaires mutualisateurs de la formation (Opca) pour que les priorités s'affirment. En tout état de cause, il est encore trop tôt pour évaluer l'impact effectif de l'accord interprofessionnel et de la loi du 4 mai 2004 sur l'accès de moins qualifiés à la formation.

## Bibliographie

- AMOSSÉ T., CHARDON O., 2005, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale », miméo.
- AUCOUTURIER A.L., 2001, « La formation est arrivée près de chez vous », Dares, *Premières Synthèses*, n° 43-2.
- BAUDELOT C., GOLLAC M., 2003, *Travailler pour être heureux*, Paris, Fayard.
- BONAÏTI C., 2005, « La validation des acquis de l'expérience au ministère chargé de l'Emploi en 2004 : un parcours qui peut prendre du temps », Dares, *Premières Synthèses*, n° 41.2.
- BONAÏTI C., 2004, « La validation des acquis de l'expérience au ministère chargé de l'Emploi en 2003 : une rapide montée en charge », Dares, *Premières Synthèses*, n° 41.1
- CÉREQ, 2002, *Quand l'école est finie... - Premiers pas dans la vie active de la génération 98*, Éd. Céreq.
- CHARDON O., ZAMORA P., 2005, *Formation et carrières professionnelles*, communication aux journées du Longitudinal, coll. « Relief », Céreq.
- DONIOL-SHAW G., 2005, *La Qualification des emplois de l'aide à domicile au regard de l'analyse de la validation des acquis de l'expérience dans le métier d'assistante de vie*, rapport Latts, avril 2005.
- ENA, 2002, *La Formation professionnelle en alternance*, rapport de séminaire sur la formation professionnelle, promotion René Cassin, groupe 8.
- Even K., 2003, « Formation et accompagnement dans les dispositifs de politique de l'emploi : les principaux enseignements du Panel des bénéficiaires », Dares, *Premières Synthèses*, n° 44.1
- FLEURET A., ZAMORA P., 2004, « La formation professionnelle des chômeurs », in *France, portrait social 2004-2005*, Insee, p. 151-172.
- FONDEUR Y., MINNI C., 2004, « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », Insee, *Économie et Statistique*, n° 378-379, p. 85-104.
- FOURNIER C., 2001, « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », Céreq, *Bref*, n° 179.
- FOURNIER C., « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », Céreq, *Bref*, n° 209.
- GARNER H., MÉDA D., SÉNIK C., 2004, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », Dares, *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 50.3.
- GASQUET C., MORA V., LOPEZ A., 2005, « Formation qualifiante différée : quelle pertinence pour les jeunes sans diplôme ? », communication aux journées du Longitudinal, Céreq.
- HAUT COMITÉ ÉDUCATION-ÉCONOMIE-EMPLOI (Hc3e), 2004, *Vae, construire ensemble une professionnalisation durable*.
- KLEIN T., POMMIER P., 2003, « Le Pap après six mois de chômage : quel nouveau départ pour les demandeurs d'emploi ? », Dares, *Premières Synthèses*, n° 45.2.
- LORENZ E., VALEYRE A., 2005, « Les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe », Cee, *Connaissance de l'Emploi*, n° 13.
- LUTTRINGER J.-M., 2004, *Du parcours comme catégorie sociopédagogique au parcours comme catégorie juridique*, communication séminaire Dares.
- LUTTRINGER J.-M., SEILER C., 2005, « Les négociations sur la formation : la branche devient le cadre privilégié des définitions des politiques de formation », Dares, *Premières Synthèses*, n° 31.1.



- PEREZ C., THOMAS G., 2004, «La formation continue dans les trajectoires précaires», Céreq, *Notes Emploi-Formation*, n° 19.
- PRESSE M.-C., «Entre intention et réalité, les obstacles à la validation des acquis», *Éducation Permanente*, n° 185/2004-1.
- ROCHER T., 2004, *Les Évaluations en lecture dans le cadre de la journée d'appel de préparation à la défense*, note d'évaluation, ministère de l'Éducation nationale, n° 04.07, mai.
- SANCHEZ R., 2004, «Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion», Dares, *Premières Synthèses*, n° 05.1.
- SÉDILLOT B., 2004, «Les personnes sans qualification dans les politiques d'emploi et de formation», in *Le Travail non qualifié, permanences et paradoxes*, La Découverte, p. 345-365.
- SIMONNET V., ULRICH V., 2000, «La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage», Insee, *Économie et Statistique*, n° 337-338, p. 81-95.
- ZAMORA P., 2003, *Changements organisationnels, technologiques et pratiques de formation dans les entreprises industrielles*, communication aux journées «Changements organisationnels et informatisation» des 4 et 5 décembre 2003, Cee.