

# Apprendre tout au long de la vie : qui en profite ?

## Equipe DLI

### COMPETITION EUROPÉENNE DE STATISTIQUES 2026

ARINA IVANUSHKINA  
DIANE DUCASSE  
LUCIE LAPORTE

LYCÉE HENRI  
MATISSE

  
**ACADÉMIE  
DE NICE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
**Dares**  
Déchiffrer le monde du travail  
pour éclairer le débat public

  
**Insee**  
Mesurer pour comprendre

#### Objectif de l'étude :

Analyser les **disparités dans la participation à la formation** selon les caractéristiques socio-démographiques de la population.

#### Sources de données :

Enquête FLV (Formation Tout au Long de la Vie)  
2022-2023 – INSEE & DARES  
Échantillon : 1000 individus, 30 variables

#### Variables utilisées pour les comparaisons graphiques :

- **Socio-démographiques** : APCS1 (catégorie socioprofessionnelle), DIP7 (niveau d'éducation), AGE, SEXE
- **Contexte socio-territorial** : QPV, METRODOM
- **Formation** : NFE (formation non formelle), FED (formation formelle), NBNFEPRO (sessions professionnelles), NBNFEPERSO (sessions personnelles)

#### Logiciels utilisés pour la présentation :

**Microsoft Excel** : analyse des données  
**Pitch** : création de la présentation

# INTRODUCTION

Dans une société où l'adaptation des compétences est essentielle, la formation continue constitue un levier majeur d'inclusion et d'emploi. Pourtant, tous les individus n'y ont pas un accès équitable.

*Qui bénéficie réellement de la formation tout au long de la vie ?  
Et comment le niveau d'éducation, la profession, le lieu de vie, le sexe ou l'âge influencent-ils cette participation ?*

## PLAN – 3 AXES D'ANALYSE

### 1. Participation à la formation selon :

- **Localisation** (METRODOM, QPV)  
**Niveau de qualification** (DIP7, APCS1)

### 2. Choix du type de formation selon :

- **Sexe** (SEXE) et **âge** (AGE)

### 3. Participation à la formation selon :

- **Taille d'entreprise** (NBSALETAB)

## Composition de l'échantillon (n=1 000)

*Actifs occupés, représentatifs de la population active française. Périmètre restreint : chômeurs et inactifs exclus du champ – les inégalités réelles d'accès à la formation sont vraisemblablement sous-estimées.*

# Participation à la formation selon la situation géographique

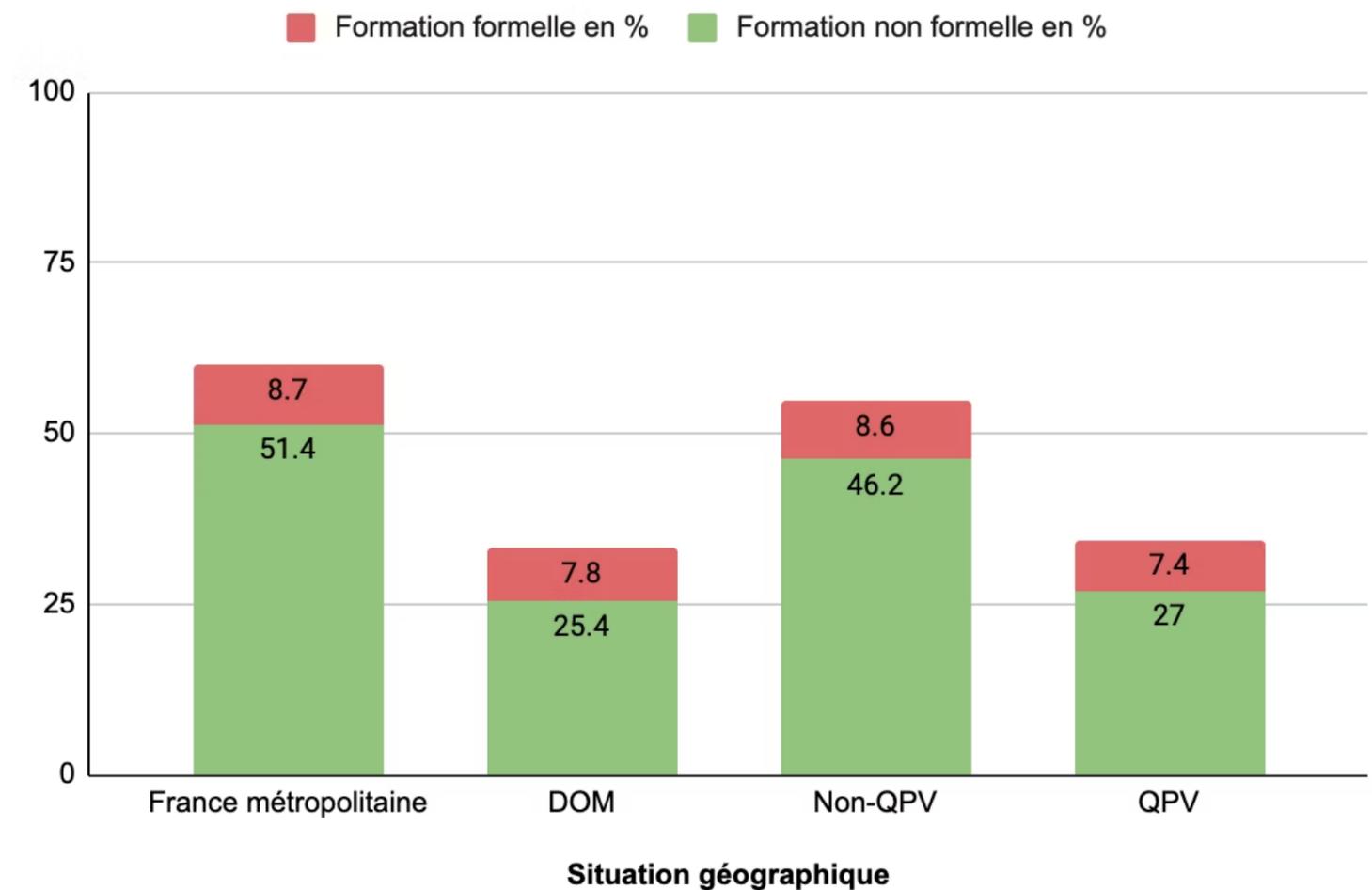
La géographie divise l'accès par deux:

Une fracture géographique nette: la France métropolitaine affiche un taux de participation de 51,4%, tandis que les départements d'outre-mer (DOM) ne sont qu'à 25,4%.

L'effet des QPV (quartiers prioritaires de la politique de la ville) est tout aussi marqué: 46% hors QPV contre seulement 27% à l'intérieur. Ces deux variables montrent, indépendamment l'une de l'autre, que le lieu de résidence limite fortement l'accès à la formation.

→ Cet effet territorial est probablement **cumulatif** et non redondant avec l'effet éducatif: les habitants des QPV et des DOM cumulent souvent un niveau de diplôme plus faible ET un environnement géographique défavorable, ce qui suggère un **double mécanisme d'exclusion** de la formation continue.

Taux de participation à la formation par situation géographique



# Participation à la formation selon le niveau de qualification

Le niveau de diplôme est le **premier déterminant** de l'accès à la formation continue (x4,6 entre Bac+5 et sans diplôme).

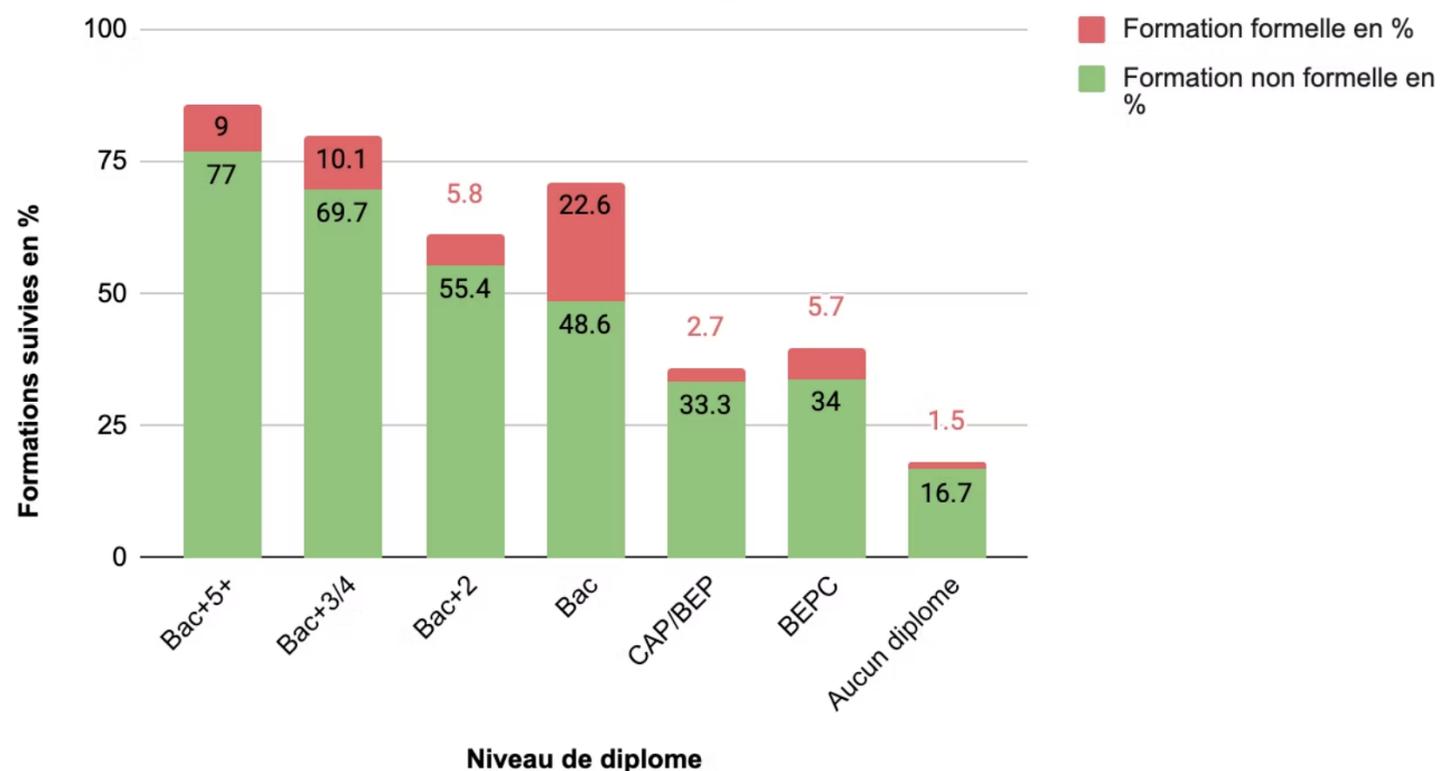
**Un résultat inattendu** : les titulaires du Bac seul affichent le taux de formation **formelle** le plus élevé de tous les groupes (22,6%), dépassant même les Bac+2 (5,8%) et les Bac+3/4 (10,1%). Cette anomalie suggère une **stratégie de compensation diplômante** : face à un baccalauréat perçu comme insuffisant sur le marché du travail, ces individus investissent activement dans des certifications supplémentaires.

→ Le diplôme initial détermine non seulement *si* on se forme, mais *comment*.

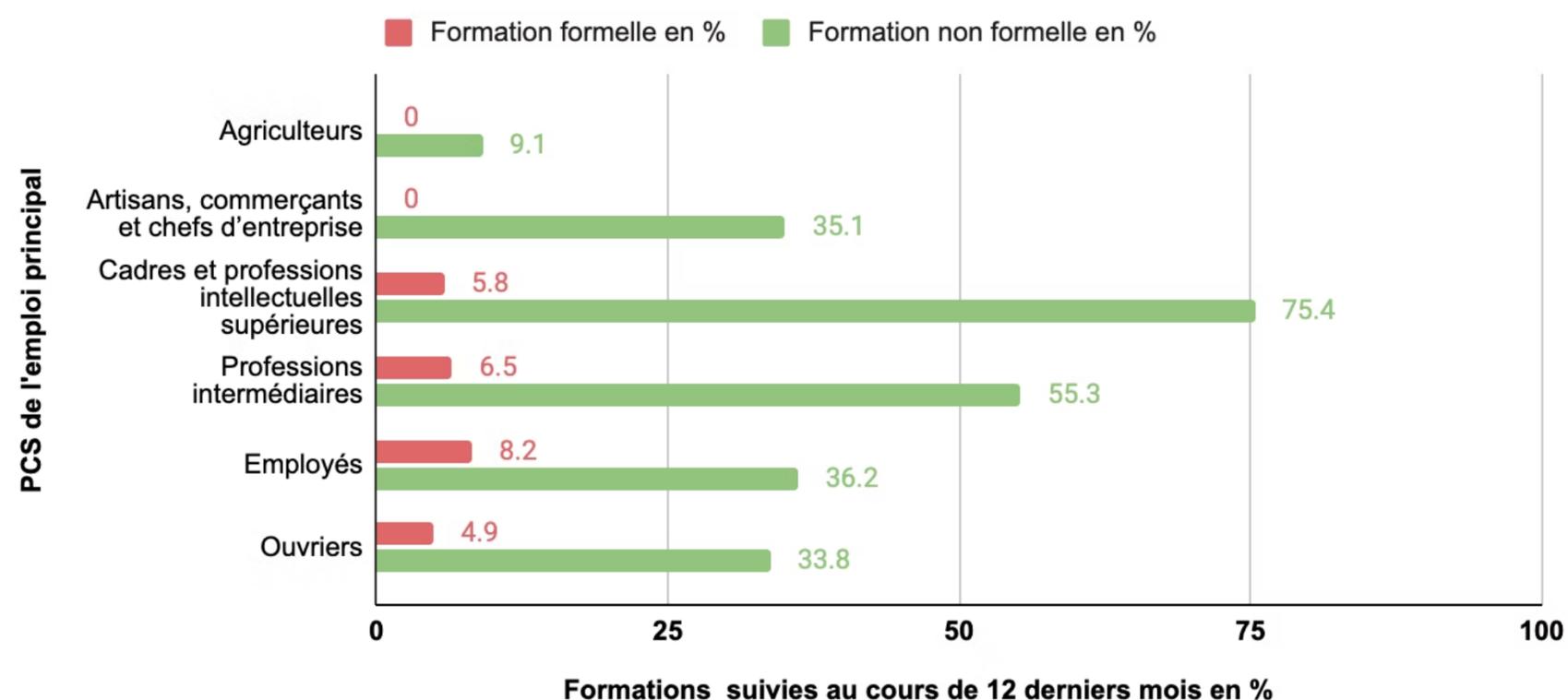
L'écart professionnel (x8 entre cadres et agriculteurs) **dépasse** l'écart éducatif – ce qui suggère que la position dans la hiérarchie du travail joue un rôle indépendant, au-delà du seul capital scolaire. Les professions intermédiaires (55%) et les employés (36%) dessinent un **continuum de l'exclusion** : plus on descend dans la hiérarchie, plus la formation devient inaccessible.

→ Formation et statut professionnel se renforcent mutuellement, créant un **effet cumulatif** difficile à briser sans intervention ciblée.

Taux de participation à la formation par niveau d'éducation



Taux de participation à la formation par niveau de l'emploi



# Types de sessions de formation selon le sexe

## *La découverte surprenante sur le genre*

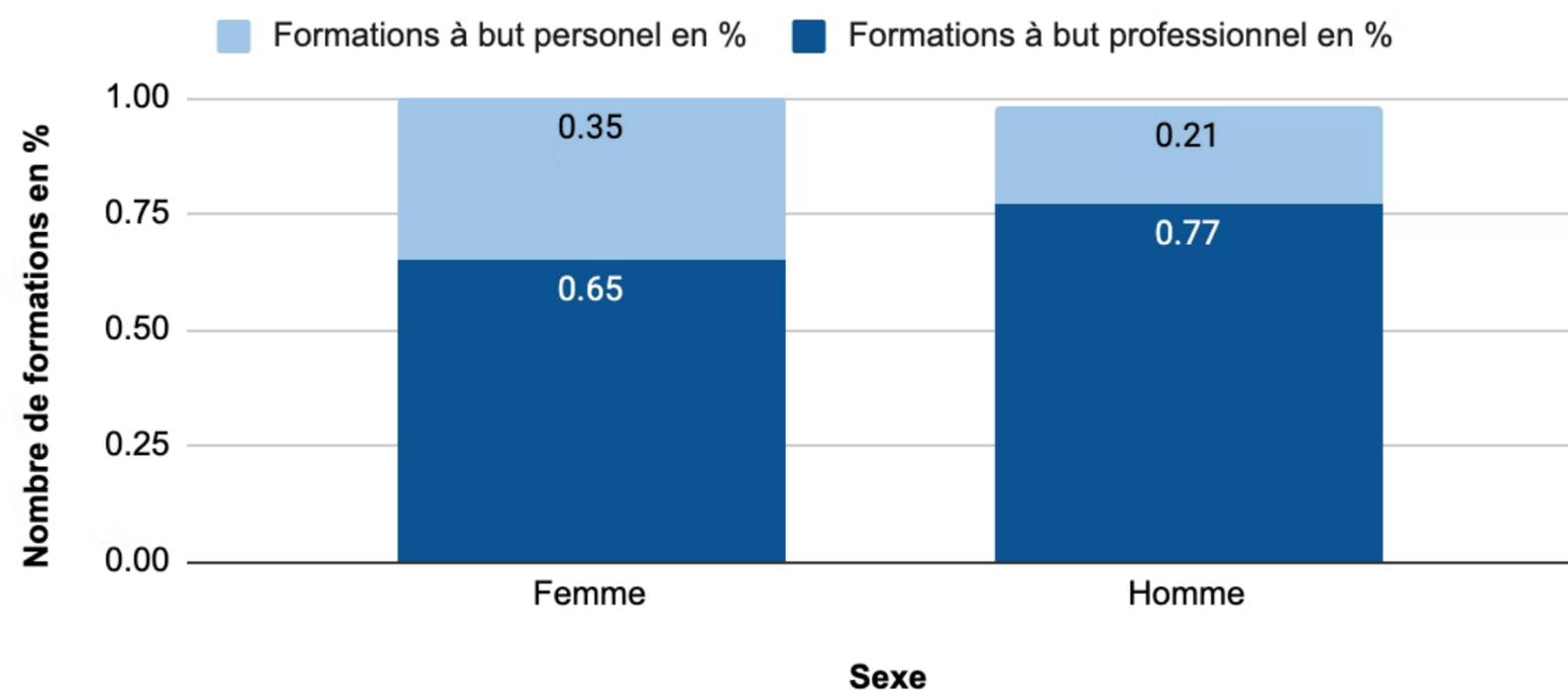
Le **résultat intéressant** se cache dans le type de formation :

les **hommes** suivent en moyenne 0,77 formation **professionnelle** par personne, contre 0,65 pour les femmes ; mais les **femmes** suivent en moyenne 0,35 formation **personnelle**, contre seulement 0,21 pour les hommes.

Cette « inversion » constitue une *observation digne d'intérêt* : le genre influence non pas le fait de se former, mais la raison pour laquelle on se forme.

→ La motivation et la finalité de la formation diffèrent selon le genre.

Types de sessions de formation non-formelle par sexe



# Types de sessions de formation selon cycle de vie et âge

*La formation professionnelle s'effondre après 44 ans : quand l'âge devient une barrière invisible*

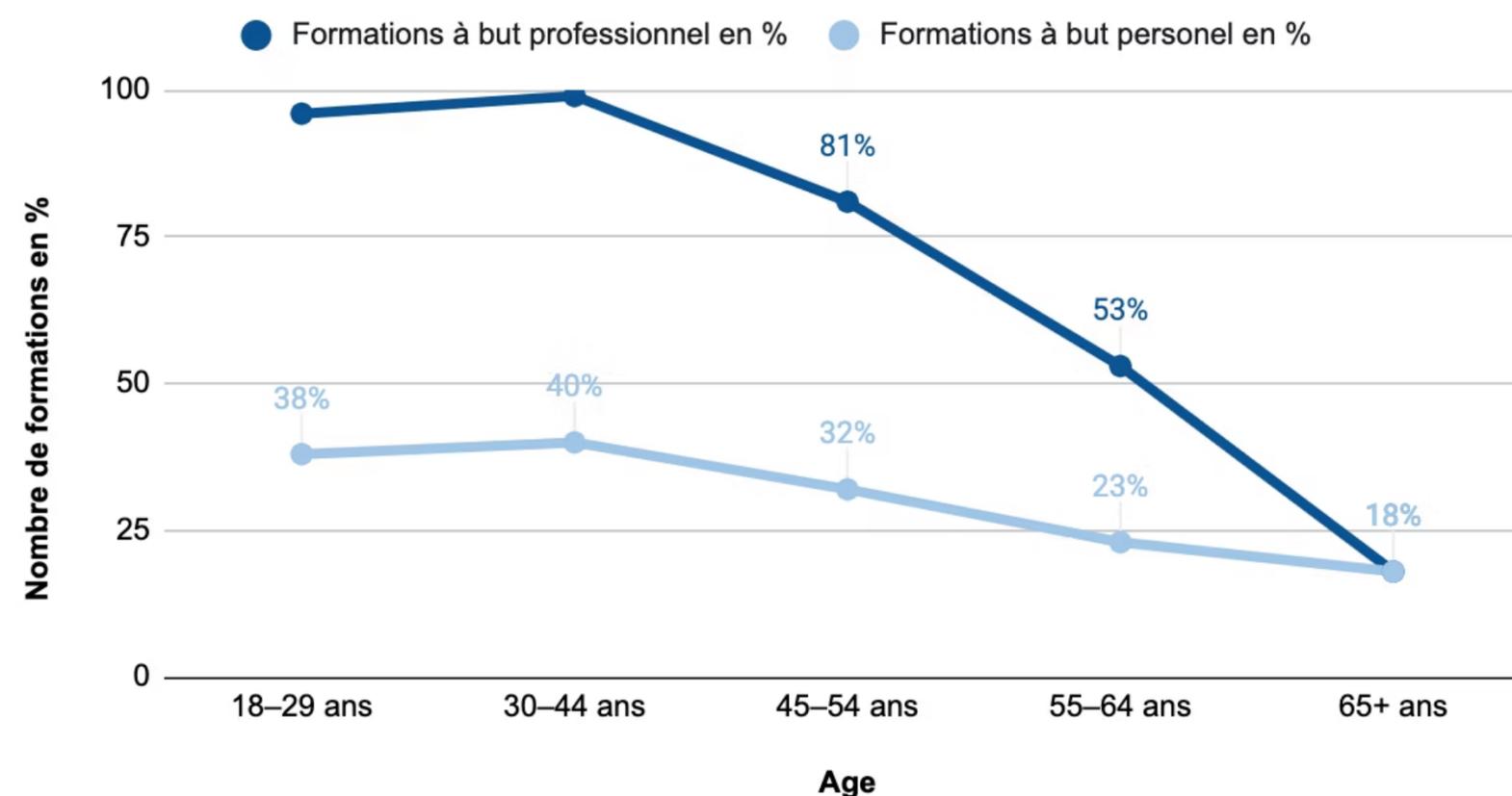
**18-44 ans** : La formation professionnelle domine massivement (~100%), reflétant une période d'**investissement intense en capital humain** au cœur de la vie active.

**Rupture à 45-54 ans** : La chute professionnelle s'amorce (100% → 81%) tandis que la formation personnelle reste encore à 32%. C'est le moment où les **priorités commencent à se rééquilibrer**.

**Convergence après 55 ans** : Les deux courbes descendent ensemble et se rejoignent à 65+ (18% chacune). La formation perd toute distinction de finalité – elle disparaît simplement, qu'elle soit professionnelle ou personnelle.

→ L'effondrement après 45 ans n'est pas progressif : il est **brutal et symétrique**, contredisant directement les politiques d'emploi des seniors qui misent sur la formation continue comme levier de maintien en activité.

Types de sessions de formation non-formelle par tranche d'âge



# Participation à la formation selon la taille de l'entreprise

**Les grandes entreprises forment 1,5 fois plus leurs salariés que les TPE (70% vs 48%) : un effet taille massif.**

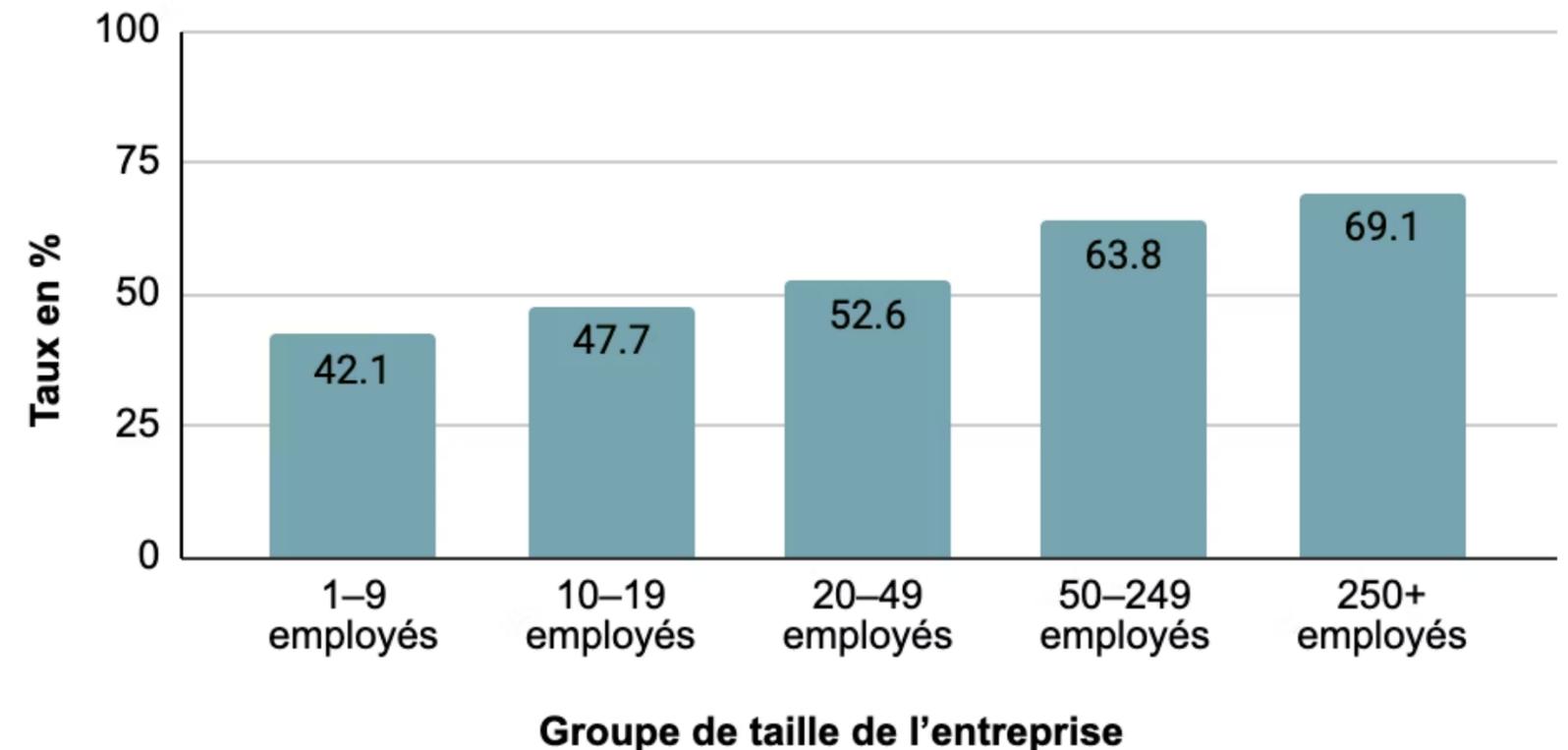
**Une progression monotone et régulière** (42,1% → 69,1%) révèle que l'effet taille n'est pas un seuil mais un **continuum** : chaque doublement de la taille d'entreprise s'accompagne d'une hausse significative de la participation à la formation.

Ce gradient s'explique par une triple asymétrie structurelle entre grandes et petites structures : les grandes entreprises disposent de **services RH dédiés**, sont soumises à des **obligations légales de formation plus contraignantes** (plan de développement des compétences), et bénéficient d'**économies d'échelle** sur le coût unitaire de la formation.

**Un paradoxe social majeur** : les TPE emploient une part disproportionnée de travailleurs peu qualifiés – précisément les individus les plus exposés à l'obsolescence des compétences – tout en offrant le moins d'accès à la formation. L'effet taille **amplifie** donc les inégalités déjà observées selon le diplôme et la profession.

→ La taille de l'entreprise n'est pas un simple déterminant parmi d'autres : c'est un **multiplicateur d'inégalités** qui renforce chacune des fractures identifiées précédemment.

Taux de participation à la formation selon la taille de l'entreprise en %



# POUR CONCLURE – 4 FRACTURES, UN SYSTÈME D'INÉGALITÉS

## Deux résultats transversaux :

Le genre ne détermine pas *qui* se forme, mais *pourquoi* : les hommes privilégient le professionnel, les femmes le personnel. L'âge révèle un abandon progressif après 55 ans, là où le besoin de reconversion est pourtant croissant.

**L'éducation initiale est le principal prédicteur de l'accès à la formation continue** – les inégalités scolaires se reproduisent et s'amplifient tout au long de la vie active.

**Implication politique** : Ces résultats interrogent l'efficacité du CPF comme outil universel : il bénéficie davantage à ceux qui en ont déjà le moins besoin. Un ciblage renforcé vers les publics sans diplôme, en QPV, et dans les TPE apparaît nécessaire.

Dimension	Ecart	
ÉDUCATION	x4,6	Bac+5 : 77 % vs Sans diplôme : 17 %
PROFESSION	x2,2	Cadres : 75 % vs Ouvriers : 34 %
TERRITOIRE	x2,0	Métropole : 51 % vs DOM : 25 %
ENTREPRISE	x1,5	Grandes : 69 % vs TPE : 47 %

**Limites de l'étude** : Les résultats présentés décrivent des **associations statistiques**, non des causalités. Certains sous-groupes (agriculteurs, résidents QPV) représentent des effectifs réduits dans l'échantillon – les écarts observés sont indicatifs et mériteraient confirmation sur un échantillon élargi. Par ailleurs, l'exclusion des inactifs conduit probablement à **sous-estimer l'ampleur réelle des inégalités**.