

Bref

La **formation** continue dans les **entreprises** **européennes.** Premiers pas vers une **homogénéisation**

La formation sur le lieu et pendant le temps de travail constitue une dimension essentielle de la formation tout au long de la vie, qui est une des priorités des politiques de développement de l'Union européenne. L'intensité du recours à la formation professionnelle continue par les entreprises n'en demeure pas moins très variable d'un pays à l'autre. Les différences sont également marquées selon la taille des entreprises. Toutefois, au-delà de ces clivages et d'une apparente constance du niveau global des indicateurs européens en matière de formation professionnelle continue, les comportements des entreprises semblent au fil du temps, si ce n'est converger, du moins devenir plus homogènes.

« Il faudrait [...] que d'ici 2010 le taux moyen de participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie dans l'Union européenne soit d'au moins 12,5 % de la population adulte en âge de travailler », telle est l'une des conclusions du Conseil de l'Union européenne qui s'est tenu les 5 et 6 mai 2003. Dans ce cadre, la formation sur le lieu de travail et pendant le temps de travail constitue une des dimensions essentielles de la formation tout au long de la vie. L'élaboration de politiques de formation et le contrôle des progrès réalisés par les différents pays en la matière s'appuient sur des statistiques comparables sur la formation professionnelle continue en entreprise. Sans ignorer l'importance des différents systèmes nationaux de formation, ni l'existence d'autres possibilités de formation pour les adultes que la formation continue en entreprise, l'analyse de ces données permet de différencier les pays de l'Union européenne selon l'intensité des pratiques de formation de leurs entreprises.

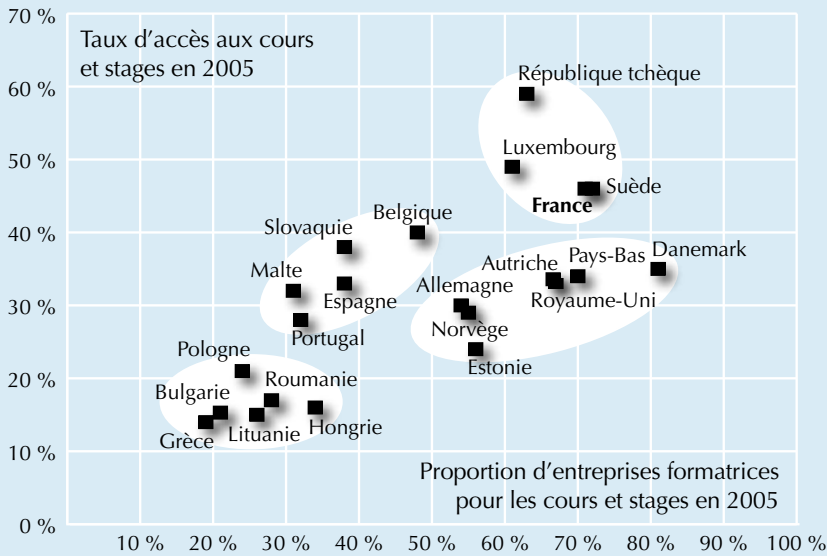
Des clivages entre pays selon l'intensité du recours des entreprises à la formation

Les entreprises d'au moins dix salariés ont en effet, d'un pays à l'autre, plus ou moins recours à la formation : le taux d'entreprises formatrices, le taux d'accès des salariés à la formation et le nombre d'heures moyen qu'un salarié peut espérer effectuer durant une année varient nettement. La combinaison de ces différents indicateurs permet de distinguer quatre groupes de pays au sein de l'Europe (cf. encadré page 4).

Les entreprises françaises, suédoises, luxembourgeoises et tchèques ont des comportements très proches (cf. graphique page 2). En 2005, elles ont été les plus actives en matière de formation. À titre d'illustration, 74 % des entreprises françaises déclarent avoir formé au moins un salarié. Près d'un salarié français sur deux s'est formé en moyenne 28 heures, ce qui correspond à une espérance de formation de 13 heures par salarié. Toutefois, le fait que les entreprises soient nettement plus nombreuses à recourir aux cours et stages (71 %) qu'aux autres formes de formation (44 %), telle par exemple la formation en situation de travail, constitue une particularité française. De plus, la France est un des pays où les dépenses en formation continue des entreprises sont, en pourcentage de leur masse salariale, les plus élevées.

En Autriche, Allemagne, Danemark, Estonie, Norvège, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les entreprises ont des comportements peu éloignés de ceux observés en France, Suède, Luxembourg ou République tchèque. Elles se distinguent par des taux d'accès plus faibles des salariés aux cours et stages. En moyenne, moins d'un sur trois a suivi une formation en 2005. En revanche, le recours aux autres formes de formation est plus important que partout ailleurs, notamment au Royaume-Uni et en Norvège où il concerne plus de huit entreprises sur dix.

■ Intensité des pratiques de formation en Europe



Les pays sont positionnés sur ce graphique en fonction du taux d'accès des salariés et du taux d'entreprises formatrices pour les cours et stages. Ils sont en outre regroupés à partir d'une classification tenant compte de l'ensemble des indicateurs permettant d'évaluer l'intensité du recours à la formation professionnelle continue (cf. encadré page 4).

Source : Eurostat. Traitement : Céreq, 2008.

Espérance de formation

- Nombre d'heures de formation effectuées rapporté au nombre total de salariés.

Entreprise formatrice

- Entreprise ayant formé au moins un de ses salariés.

Taux d'accès à la formation

- Proportion de salariés ayant effectué une formation.

Taux de participation financière à la formation

- Dépenses de formation continue rapportées à la masse salariale brute.

●●● En Espagne, au Portugal, en Belgique, à Malte et en Slovaquie, le taux d'accès des salariés aux cours et stages est de 34 %. Il est proche de celui du groupe de pays précédents. En revanche, la proportion d'entreprises formatrices est plus faible. En moyenne, moins de deux entreprises sur cinq ont vu à minima un de leurs salariés suivre des cours ou des stages durant l'année 2005.

Enfin, on trouve dans un quatrième groupe la Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie, la Pologne, la Lituanie et la Grèce. Ce sont les pays où les entreprises ont le moins recours à la formation continue pour leurs personnels et où le nombre

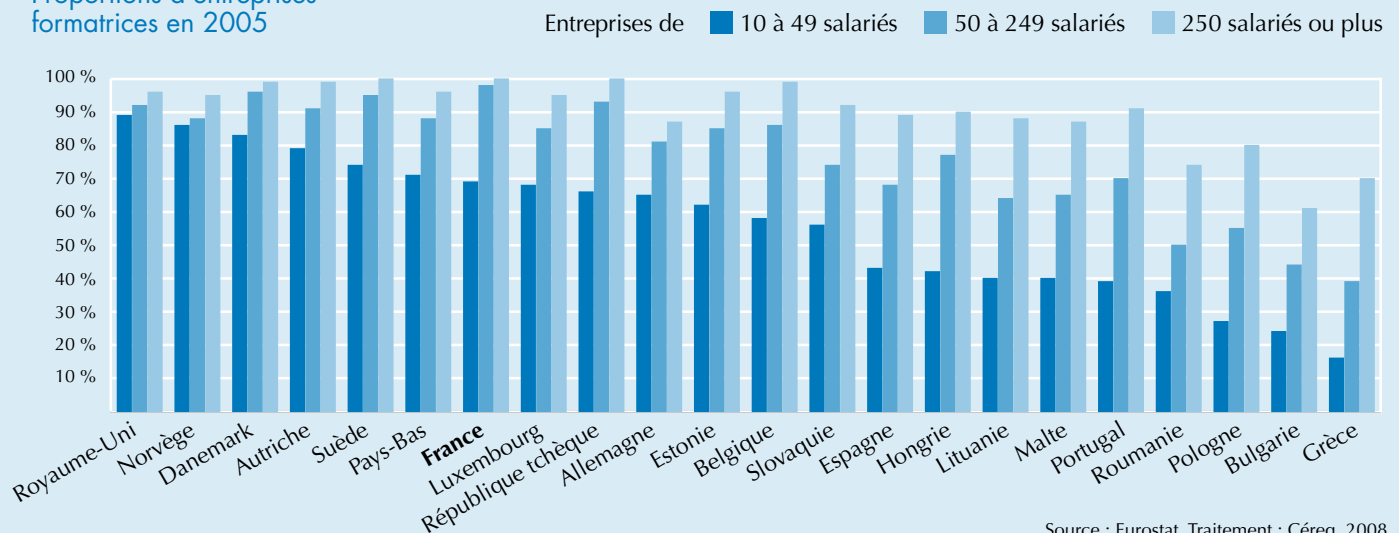
moyen d'heures de cours ou stages qu'un salarié peut espérer effectuer est le plus faible. L'espérance de formation y était en effet de moins de cinq heures en 2005. Mais elle est liée avant tout à la faible proportion de salariés ayant accès à la formation, en moyenne 16 %, même si la durée des formations par stagiaire est plus longue qu'ailleurs. La Hongrie se distingue cependant au sein de ce groupe par des coûts de formation particulièrement importants que cela soit par stagiaire, par heure de formation ou en pourcentage de la masse salariale.

Des différences marquées selon la taille des entreprises

Outre l'implantation géographique, la taille des entreprises semble jouer de façon importante sur l'effort que ces dernières consentent en matière de formation. Ce sont en effet les entreprises comptant au moins 250 salariés où l'engagement dans la formation est le plus important. Ce constat vaut quel que soit le pays et l'indicateur utilisé pour évaluer le recours à la formation continue. En outre, les plus forts écarts entre les pays sont observés parmi les petites entreprises, celles de moins de 50 salariés. Ainsi, par exemple, la part d'entreprises formatrices varie de 73 points pour les petites entreprises, de 16 % en Grèce à 89 % au Royaume-Uni, alors qu'elle ne fluctue que de 39 points pour les grandes, de 61 % en Bulgarie à 100 % en Suède, France et République tchèque (cf. graphique ci-dessous). Quel que soit le pays, la majeure partie des grandes entreprises ont recours à la formation continue. Les clivages entre pays semblent donc être surtout le fruit de pratiques différenciées des petites et moyennes structures. Pour accroître l'importance de la formation sur le lieu et pendant le temps de travail, il apparaît donc avant tout indispensable de sensibiliser ces petites et

■ Implication des entreprises dans la formation selon leur taille

Proportions d'entreprises formatrices en 2005



Source : Eurostat. Traitement : Céreq, 2008.

moyennes entreprises et de les inciter à recourir plus largement à la formation professionnelle continue.

Au-delà des contextes institutionnels, les entreprises se différencient surtout en fonction de leur taille en matière d'implication dans la formation. Ainsi, les petites entreprises françaises, par exemple, ont des pratiques plus proches des petites entreprises suédoises ou danoises, avec une espérance de formation d'environ neuf heures et des taux d'accès aux cours et stages autour de 30 %, que des grandes entreprises françaises. Ces dernières ont des politiques de formation continue voisines de leurs homologues belges ou slovaques avec une espérance de formation de 18 heures et des taux d'accès aux cours et stages de 56 %.

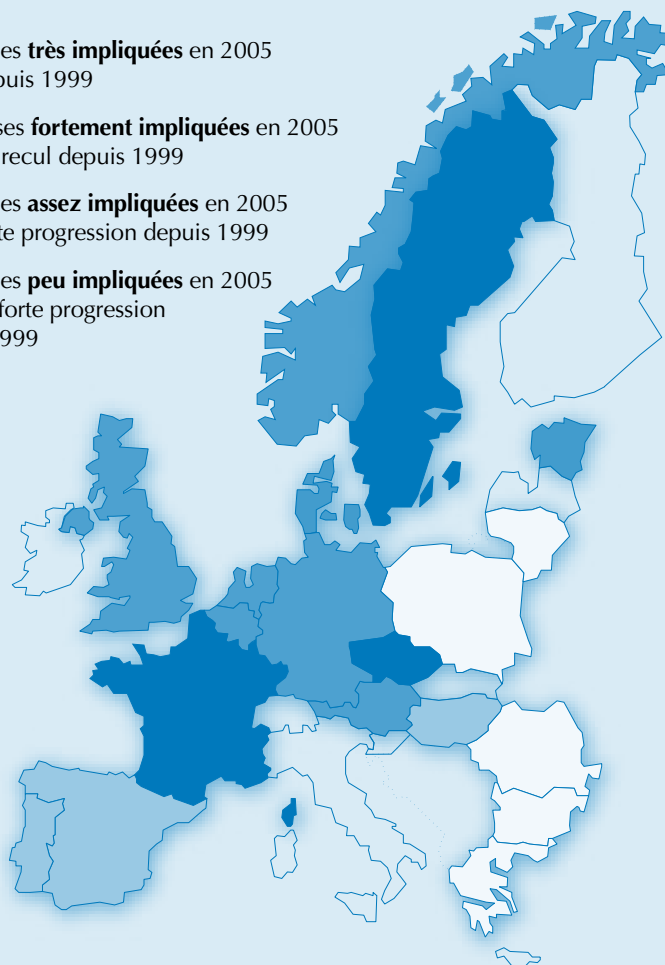
Seuls font exception deux pays, le Royaume-Uni et la Norvège. Au Royaume-Uni, les salariés ont une espérance de formation d'environ six heures quelle que soit la taille de leur employeur et un taux d'accès à la formation qui ne varie que de 29 % dans les petites entreprises à 34 % dans les grandes. Cette homogénéité tient sans doute à la relative faiblesse de la formation initiale au Royaume-Uni qui peut expliquer la nécessité pour les employeurs britanniques, quelle que soit leur taille, de former leur personnel. En Norvège, l'espérance de formation est de huit heures dans les petites entreprises et onze heures dans les grandes. Le taux d'accès aux cours et stages varie, lui, très faiblement selon la taille des structures, de 28 à 30 %. Un double aspect du système de formation norvégien pourrait expliquer ces particularités. D'une part, l'initiative de la formation est partagée entre le salarié et l'entreprise, et la formation se déroule le plus souvent hors du temps de travail. De fait, les petites entreprises seraient moins pénalisées dans leur organisation du travail. D'autre part, les grandes entreprises sont amenées à coopérer avec les petites et moyennes pour organiser la formation de leurs salariés, ce qui tendrait à unifier leurs pratiques en la matière.

Vers une homogénéisation du recours à la formation en Europe

Au-delà des différences entre petites et grandes structures, les pratiques des entreprises en matière de formation professionnelle sont restées dans l'ensemble relativement stables entre 1999 et 2005. De plus, lorsque l'on observe les comportements des entreprises en 2005 au regard de leur évolution depuis 1999 (cf. encadré page 4), les quatre mêmes groupes de pays se dessinent (cf. carte ci-dessus). Mais ces clivages et la faible évolution globale des pratiques de formation en entreprises au sein de l'Europe masquent toutefois une moindre dispersion des pays depuis 1999. Sans pour autant parler de convergence,

■ Implication des entreprises européennes dans la formation professionnelle continue

- Entreprises **très impliquées** en 2005 et ce depuis 1999
- Entreprises **fortement impliquées** en 2005 mais en recul depuis 1999
- Entreprises **assez impliquées** en 2005 et en forte progression depuis 1999
- Entreprises **peu impliquées** en 2005 mais en forte progression depuis 1999



Source : Eurostat. Traitement : Céreq, 2008.

Regards sur le comportement des entreprises européennes en matière de formation professionnelle continue

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de l'enquête CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) coordonnée par Eurostat, l'office statistique des Communautés européennes. CVTS porte sur la formation professionnelle continue financée partiellement ou en totalité par les entreprises à destination de leurs personnels. Elle est menée sur les pays de l'Union européenne et la Norvège. Elle comprend un questionnaire européen identique pour tous les pays, qui est soumis aux entreprises de dix personnes et plus du secteur privé (hors santé, éducation et agriculture). La mise en œuvre de CVTS en France est assurée par le Céreq, en concertation avec la Dares, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, et avec l'INSEE.

Trois éditions de cette enquête ont d'ores et déjà été réalisées : CVTS-1 qui portait sur l'année 1993, CVTS-2 pour 1999 et, la plus récente, CVTS-3 sur 2005. Ce dispositif fournit des indicateurs sur la politique de formation des entreprises, l'accès et la participation des salariés à la formation, la durée et les coûts de formation. Dans la formation professionnelle continue, il distingue les cours et stages des autres types de formation, planifiés à l'avance et ayant pour objectif d'apprendre, que sont les formations en situation de travail, les rotations sur postes, l'autoformation ou les conférences.

100 000 entreprises ont répondu à l'enquête CVTS-3. Elles ont été réparties selon leur taille : les petites, de 10 à 49 personnes, les moyennes, de 50 à 249 personnes, et les grandes de plus de 250 personnes. En février 2008, seuls les résultats de 22 pays étaient disponibles.

■ Eurostat sur internet : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Regard sur l'évolution des comportements des entreprises européennes en matière de formation

L'analyse présentée dans ce *Bref* s'appuie sur une « classification ascendante hiérarchique » qui, à partir des données de CVTS-2 et CVTS-3 (cf. encadré page 3), a permis de réaliser des typologies de comportements des entreprises en matière de formation professionnelle continue selon leur pays.

Dans un premier temps, une typologie, portant sur l'année 2005 et aboutissant à quatre groupes de pays, a été construite à partir de cinq indicateurs : le taux d'entreprises formatrices pour toutes formes de formation, le taux d'entreprises formatrices pour les cours et stages, le taux d'entreprises formatrices pour les autres formes de formation, le taux d'accès des salariés à la formation et leur espérance de formation.

Dans un second temps, l'évolution des pratiques de formation a été analysée par pays au regard de l'implication des entreprises dans la formation en 2005 et de la variation depuis 1999 de trois indicateurs : le taux global d'entreprises formatrices pour tout type de formation, le taux d'entreprises formatrices pour d'autres formes de formation que les cours et stages, et les taux d'accès des salariés aux cours et stages.

la tendance semble être à une homogénéisation des comportements des entreprises quant à la formation continue de leurs personnels.

La France, la Suède, le Luxembourg et la République tchèque se caractérisaient déjà en 1999 par le caractère très formateur de leurs entreprises. Le comportement de ces dernières est, depuis, resté relativement stable comparativement aux autres pays européens. Le taux d'entreprises formatrices a légèrement baissé en Suède et le taux d'accès des salariés à la formation a beaucoup augmenté au Luxembourg, mais aussi en République tchèque où les efforts de formation progressent de façon graduelle depuis le milieu des années 90. Les entreprises de ces quatre pays semblent donc avoir un caractère formateur fort et relativement ancré dans leurs pratiques.

L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Estonie, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni conservent au sein de l'Europe leur caractère formateur fort avec toutefois un recul depuis 1999. La proportion d'entreprises formatrices reste relativement importante mais le taux d'accès des salariés aux cours et stages a baissé. Il a notamment chuté de 30 % en Norvège, au Danemark et au Royaume-Uni.

Les entreprises espagnoles, portugaises et hongroises se sont à l'inverse intensément engagées dans la formation de leurs personnels depuis 1999. Le taux d'accès des salariés aux cours et stages et la proportion d'entreprises formatrices ont connu des progressions importantes, notamment pour les petites et moyennes entreprises. La part d'entreprises formatrices s'est accrue de plus de 30 % en Espagne et en Hongrie. Elle a doublé au Portugal. Il est à noter que depuis 1999, le contexte institutionnel de ces pays a évolué. En Hongrie, l'encadrement législatif des modes d'utilisation des contributions financières à la formation a récemment été modifié pour inciter les entreprises, notamment les petites et moyennes, à développer leurs efforts de formation continue. En Espagne, des réductions de charges sociales, d'autant plus grandes que les entreprises sont petites, ont été accordées aux entreprises formatrices. Le système portugais a lui connu d'importantes transformations. Depuis 2004, le code du travail stipule notamment qu'un minimum de 10 % des salariés doivent être formés au moins 20 heures par an. Le recours à d'autres formes de formation que les cours et stages a aussi particulièrement augmenté dans ces trois pays. Ils se placent d'ailleurs, avec l'Autriche et la Roumanie, parmi ceux qui ont le plus fortement progressé en la matière.

Les entreprises bulgares, lituaniennes, polonaises et grecques se caractérisent par un engagement récent dans la formation continue. En moyenne, le taux d'accès des salariés à la formation et la proportion d'entreprises formatrices se sont accrus de façon importante. Cependant, le

clivage avec les autres pays européens perdure. Ainsi en Roumanie, illustration extrême de ce groupe, le taux d'accès des salariés à la formation a plus que doublé et le taux d'entreprises formatrices a été multiplié par 3,5 mais ils demeurent parmi les plus bas en Europe. Ces pays, qui étaient les moins formateurs en 1999, semblent néanmoins avoir répondu favorablement aux recommandations du traité de Lisbonne en 2000 invitant l'ensemble des membres de l'Union européenne à intensifier, entre autres, la formation professionnelle continue.

Au sein de chaque pays, les formations financées par les entreprises ne rendent toutefois pas totalement compte de la formation des adultes tout au long de leur vie. Elles sont en effet généralement brèves et débouchent rarement sur l'obtention de titres ou de diplômes. À titre d'exemple, le système de formation français est ainsi construit que la frontière entre l'âge des études et celui de l'activité professionnelle est plus nette que partout en Europe. La charge de la formation initiale des jeunes revient à l'Éducation nationale tandis que les entreprises assurent la formation professionnelle continue des salariés. De fait, les entreprises françaises sont en Europe parmi celles qui s'impliquent le plus pour la formation de leurs personnels. En revanche, la France se place en dernière position de l'Union européenne pour la formation des adultes en emploi visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme. En 2003, seul 1 % des salariés français déclaraient avoir suivi dans l'année une telle formation. Cette situation paradoxale est très probablement en France l'un des enjeux majeurs d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle, après celle intervenue en 2003.

Agnès Checchagini et
Isabelle Marion-Vernoux (Céreq).

Pour en savoir plus...

• *Mesurer la formation tout au long de la vie. Une enquête européenne réalisée en 2003*, M. Möbus, *Net.Doc*, n° 29, Céreq, octobre 2007.

• *L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire*, M. Théry, P. Rousset et Ch. Zygmunt, *Bref*, n° 187, Céreq, juin 2002.

• *Disparités d'accès à la formation professionnelle continue dans les entreprises en Europe*, K. Nestler et E. Kailis, *Statistiques en Bref*, n°22-2002, Eurostat, juillet 2002.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28.
Fax 04 91 13 28 80.

www.cereq.fr

Imprimé par le Céreq