

Formation continue des salariés en Europe : les écarts entre pays se réduisent encore

Les salariés européens sont plus nombreux à se former en 2010 que dix ans auparavant. La dernière enquête européenne sur la formation continue dans les entreprises montre aussi que si les écarts entre pays sont encore sensibles, ils ont tendance à se réduire. Les cours et stages restent la modalité dominante au sein des entreprises ; seul un petit nombre de pays se distingue par un recours important à d'autres types de formation.

entreprises
formation continue
Europe
CVTS
cours et stages
formation en situation de travail
expérimentation

Jean-François Mignot
(Céreq)

Accroître la participation des individus, et notamment des salariés, à la formation est un objectif politique majeur de l'Union européenne. La formation, selon les termes du Conseil européen de Lisbonne de 2000, a pour but d'accroître le volume de capital humain des actifs afin d'améliorer la compétitivité de l'économie européenne, et doit donc être encouragée. Les indicateurs fournis par la dernière interrogation de l'enquête européenne *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS, cf. encadré 4) permettent de dresser un état des lieux de l'effort de formation des entreprises dans les pays européens, et d'actualiser les tendances. L'accès des salariés à la formation continue, son financement par les entreprises et le type de formation suivie présentent de grandes disparités au sein de l'Europe. Si l'intensité du recours à la formation s'homogénéise au fil du temps, tout en s'accroissant, les pratiques de formation restent marquées par des spécificités nationales relativement stables.

Panorama de la formation des salariés en Europe

En 2010, les entreprises européennes déclarent avoir formé 38% de leurs salariés, sous forme de cours et stages, pour une durée moyenne de 26 heures. Si on rapporte le

nombre d'heures de formation par cours et stages au nombre total de salariés, ces derniers ont suivi en moyenne 10 heures de formation par cours et stages, soit 0,6% de leur durée annuelle de travail. Par contraste, selon la nomenclature utilisée (cf. encadré 1 pour la définition des modalités de formation), seuls 21% des salariés ont connu une formation en situation de travail, 9% ont participé à des cercles d'enseignement ou de qualité, 8% à des conférences, ateliers et séminaires, 3% se sont auto-formés, et 2% se sont formés par rotation des postes, mobilité ou détachement. Les cours et stages restent donc le type prédominant de formation dans les entreprises européennes.

En 2010, 56% des entreprises européennes ont formé au moins un de leurs salariés par cours et stages, et 53% au moyen de l'un des cinq autres types de formation mentionnés ci-dessus. Au total, les modalités de formation étant souvent combinées, 66% des entreprises sont formatrices.

Le taux d'accès des salariés aux formations et la part d'entreprises formatrices croissent avec la taille de l'entreprise. Le taux d'accès des salariés passe, pour les cours et stages, de 25% dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 46% dans celles qui en comptent au moins 250.

●●● Au total, en 2010, les entreprises européennes ont dépensé, pour la formation de leurs personnels, 1,6 % de leur masse salariale, la France se situant en haut de la distribution.

Maintien des spécificités nationales

L'analyse des taux d'accès selon les modalités de formation permet de distinguer trois groupes de pays (cf. encadré 1 ci-dessous). Le premier inclut la plupart des pays de l'Union européenne issus de l'ancien bloc de l'Est (Croatie, Hongrie, Roumanie, Bulgarie, Pologne, Lettonie et Lituanie). Il se distingue par une faible intensité de la formation. Dans ces pays « peu formateurs », la part d'entreprises formatrices (30 %) et le taux d'accès des salariés aux cours et stages (22 %) sont faibles. C'est également le cas des taux d'accès aux formations en situation de travail (16 %) et aux cercles d'enseignement ou de qualité (7 %). De même, l'espérance de formation des salariés par cours et stages (7 heures de formation annuelles) et le taux de participation financière des entreprises se situent en bas de l'échelle.

Ceci s'explique en partie par le poids des petites entreprises (entre 10 et 49 salariés), habituellement peu formatrices, dans l'économie de ces pays. L'effet est majoré par un taux d'accès aux cours et stages particulièrement faible par rapport à la moyenne européenne de cette classe de taille, alors que dans les plus grandes, il se rapproche de la moyenne européenne.

Par contraste, deux autres groupes de pays se détachent. Ils ont pour point commun de former fréquemment par cours et stages, mais leur différence réside surtout dans l'intensité du recours aux autres types de formation. Un groupe est constitué de pays fortement formateurs à la fois par cours et stages et par d'autres types de

formation. Il inclut le Royaume-Uni, la Suède, l'Allemagne, la République tchèque et la Slovaquie. Dans ces pays « poly-formateurs », le taux d'accès des salariés aux cours et stages est élevé (44 %), et il l'est aussi – relativement à la moyenne – pour les formations en situation de travail (28 %) et les cercles d'enseignement et de qualité (17 %). De même, la part d'entreprises formatrices est élevée, qu'il s'agisse de cours et stages (60 %), ou d'autres formes, pour lesquelles l'écart est encore plus sensible (68 % d'entreprises formatrices).

Cette situation provient notamment de spécificités nationales. En Allemagne par exemple, le modèle d'apprentissage (système dual), favorable aux formations en situation de travail, reste une référence pour la formation continue en entreprise. Par ailleurs, dans de nombreuses branches, la mobilité professionnelle est conditionnée à des formations continues, ce qui pousse les entreprises à développer les actions de formation.

Le groupe des pays fortement formateurs par cours et stages mais pas par d'autres types de formation, comprend de nombreux pays parmi lesquels ceux du Benelux, la France, l'Espagne et l'Italie. Dans ces pays « mono-formateurs », la part d'entreprises formatrices est élevée pour les cours et stages (60 %) mais proche de la moyenne pour les autres formes (58 %). De même, le taux d'accès des salariés aux cours et stages est élevé (41 %), mais plus réduit pour les formations en situation de travail (16 %), et plus encore pour les cercles d'enseignement et de qualité (8 %), pour lesquels ces pays rejoignent ceux du premier groupe. La France est emblématique de ce groupe de pays : la formation continue s'est construite sur un modèle scolaire valorisant les cours et stages. L'obligation légale de financement de la formation continue par les entreprises les conduit à privilégier cette modalité, qui leur permet de s'acquitter au mieux de leur obligation de financement.

L'espérance de formation est le rapport entre le nombre total d'heures de formation et le nombre de salariés, qu'ils aient été formés ou pas. Cet indicateur synthétique représente la durée moyenne des formations par salarié.

Encadré 1 • Modalités de formation

Aux côtés des traditionnels cours et stages conçus pour des groupes de stagiaires, l'enquête *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) distingue plusieurs types de formation financés par les entreprises, souvent moins structurés et plus individualisés.

Périodes planifiées de formation en situation de travail : organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques, elles se déroulent sur le lieu de travail, avec les outils habituels du salarié ; celui-ci est accompagné par un tuteur, un collègue, ou un formateur.

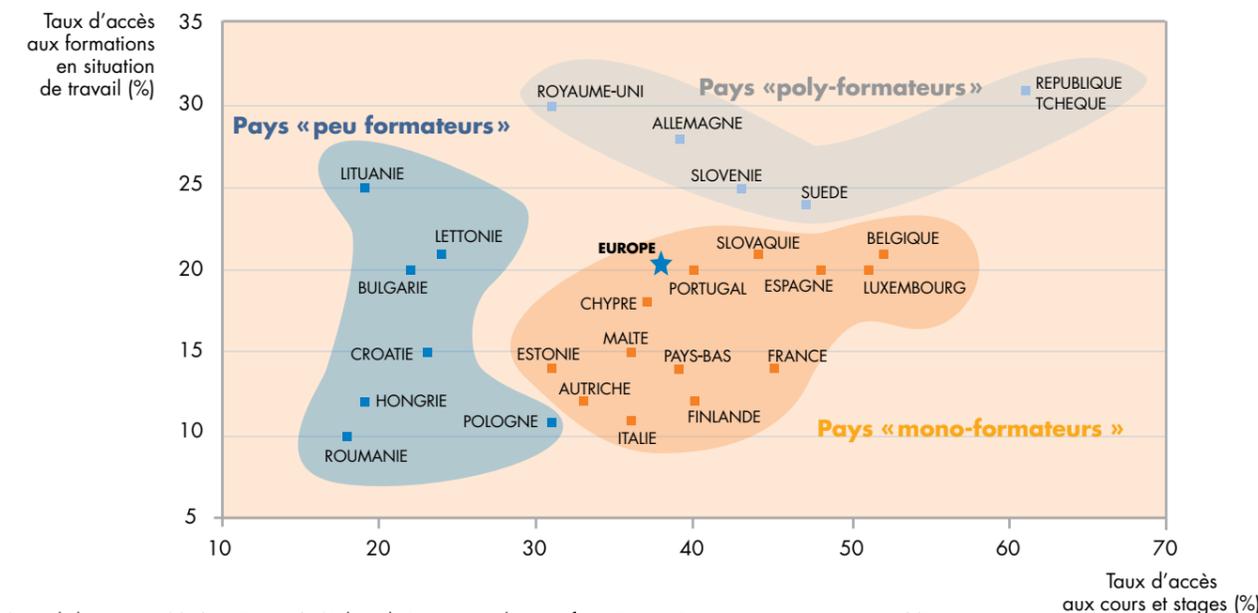
Formations planifiées par rotation de postes de travail, échanges, mises en doublon, détachements ou visites d'études : elles sont considérées comme de la formation professionnelle continue seulement si elles ont été organisées dans le but de développer les savoir-faire des participants.

Participations à des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité : les cercles d'apprentissage sont des groupes de salariés dont le but est d'apprendre les exigences liées à l'organisation et aux procédures de travail. Les cercles de qualité sont de petits groupes, de la même unité de travail, qui se réunissent régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à leur activité.

Périodes planifiées d'auto-formation : l'auto-formation utilise des outils spécifiques (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels) ; elle inclut les formations à distance.

Participations à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre : il s'agit d'événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les stages et cours de formation, mais davantage sur le mode de l'échange et de la discussion.

Encadré 2 • Taux d'accès des salariés à la formation en 2010 : trois groupes de pays



Note de lecture : en 2010 en France 45 % des salariés ont accédé à une formation continue par cours et stages, et 14 % à une formation en situation de travail.

Construction de la typologie : les trois groupes de pays sont différenciés par une classification ascendante hiérarchique réalisée à partir des variables nationales agrégées suivantes (« réduites », c'est-à-dire rapportées à leurs écarts-types) : part d'entreprises formatrices (par cours et stages et autres formes), taux d'accès aux cours et stages (par taille d'entreprise : de 10 à 49 salariés, de 50 à 249 salariés, et de 250 salariés ou plus), taux d'accès aux formations en situation de travail et aux formations par cercles d'enseignement ou de qualité (les 2e et 3e types de formation les plus fréquents après les cours et stages), et part de la durée annuelle du travail passée en formation par cours et stages.

Source : CVTS4. Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé et semi-public.

Dans cet environnement européen, la France présente deux caractéristiques saillantes. Tout d'abord, les salariés français ont une espérance de formation par cours et stages supérieure de 20 % à la moyenne européenne. En d'autres termes, les salariés français sont parmi les salariés européens qui se forment le plus souvent, et sur les durées les plus longues. En revanche, leur taux d'accès aux autres types de formation est fortement inférieur à la moyenne.

Une homogénéisation des taux d'accès sur la dernière décennie

Dans les 17 pays pour lesquels l'évolution du recours à la formation peut être observée (cf. encadré ci-contre), la part d'entreprises formatrices, par le biais d'un type de formation ou d'un autre, a augmenté entre 1999 et 2010 : elle est passée de 58 % en 1999 à 61 % en 2005 et 64 % en 2010. Le taux d'accès des salariés à la formation par cours et stages a suivi le mouvement : il est passé de 29 % en 1999 à 32 % en 2005 et 37 % en 2010. Toutefois, la durée moyenne des cours et stages a baissé, passant de 34 à 32 heures.

Les résultats de la dernière vague de l'enquête CVTS permettent par ailleurs de confirmer la tendance à l'homogénéisation du recours à la formation par les entreprises en Europe, déjà signalée dans les précédents travaux du Céreq. En

Encadré 3 • L'enquête CVTS sur la formation professionnelle continue en Europe

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues des vagues 1999, 2005 et 2010 de l'enquête *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS), coordonnée par Eurostat.

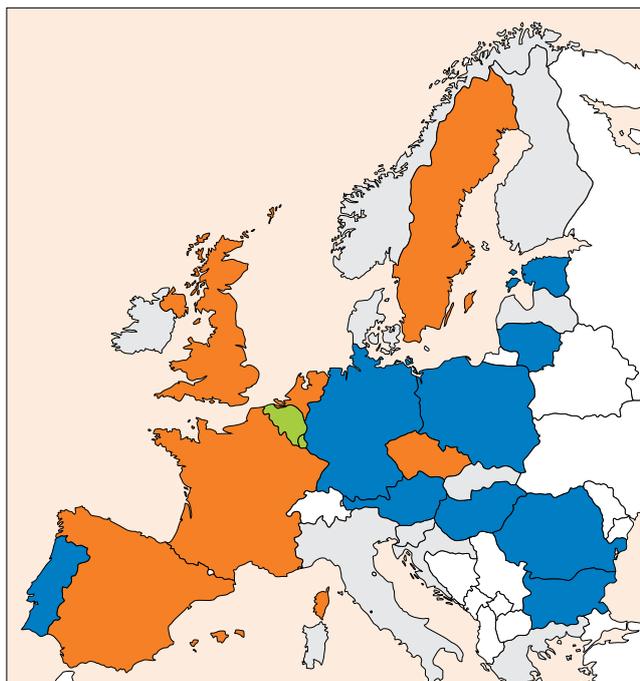
Cette enquête est conduite auprès des entreprises européennes de 10 salariés et plus du secteur privé et semi-public, hors secteurs de l'agriculture, de l'éducation et de la santé. La vague 2010 concerne les 27 pays membres de l'Union européenne et la Croatie, entrée dans l'Union européenne en 2013. La vague 2005 excluait la Croatie, et la vague 1999 excluait la Croatie, Chypre, Malte et la Slovaquie (et ne portait que sur une province en Pologne). Par ailleurs, l'absence d'indicateurs pour certains pays et certaines années ne permet l'observation des évolutions que pour un noyau de 17 pays.

Le questionnaire CVTS, identique pour tous les pays, porte sur la formation continue menée sur les heures de travail ou financée au moins en partie par les entreprises à destination de leur personnel. En France, les enquêtes CVTS sont mises en œuvre et exploitées par le Céreq, en concertation avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares) et l'INSEE.

Eurostat a validé et récemment mis à disposition les indicateurs nationaux agrégés issus de ces enquêtes. Ils permettent de dresser un premier portrait de la formation continue en Europe.

Pour en savoir plus sur l'enquête CVTS : <http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Enquetes-FC/L-enquete-europeenne-sur-la-formation-continue-des-entreprises-CVTS>

Encadré 4 • Typologie de pays en fonction de la durée moyenne de formation par salarié et par an (niveau en 1999 et évolution de 1999 à 2010)



- l'espérance de formation, supérieure à la moyenne en 1999, a baissé depuis.
- l'espérance de formation, inférieure ou égale à la moyenne en 1999, a augmenté depuis.
- l'espérance de formation, supérieure à la moyenne en 1999, a encore augmenté depuis.

NB : l'espérance moyenne de formation est de 9,5 heures par salarié par an en 1999, contre 10,9 en 2010.

L'évolution du recours à la formation dans les pays de l'Union européenne, ne peut être observée que pour les pays présents aux trois dates d'interrogation de l'enquête CVTS, soit 17 parmi les 27 actuels (cf. encadré page suivante). Les autres pays de l'UE, pour lesquels les données ne sont pas disponibles pour les trois vagues sont en gris sur la carte.

Cette restriction explique les légères différences observées avec les chiffres de la partie précédente.

Source : CVTS4. Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé et semi-public.

effet, entre 1999 et 2010, les écarts entre pays se resserrent, tant sur la part d'entreprises formatrices que sur les taux d'accès des salariés. Ce rapprochement est sans doute à mettre en partie au crédit des politiques publiques encouragées par l'Union européenne en faveur de la formation continue des salariés des pays les moins formateurs (Fonds social européen, Fonds européen de développement régional). Cette convergence des taux d'accès des salariés entre les pays européens est en outre observée de façon aussi prononcée dans les petites entreprises (10 à 49 salariés) que dans celles de plus grande taille.

Au-delà de ces grandes évolutions, certains pays se distinguent par des trajectoires particulières (cf. carte ci-dessus). Ainsi la Belgique et le Luxembourg sont les seuls pays dont l'espérance de formation, déjà élevée en 1999, s'est encore accrue depuis. Par ailleurs, les pays qui ont connu les plus fortes hausses d'espérance de formation par cours et stages depuis 1999 sont le Portugal (de 7 à 17 heures par salarié) et la Roumanie (de 3 à 15 heures). Ces hausses s'expliquent sans doute par l'évolution des législations nationales. Au Portugal, le contexte normatif et institutionnel de la

formation continue a été sensiblement modifié. Depuis 2003, le Code du Travail oblige les employeurs à former chaque année au moins 10% de leurs salariés permanents. À cette obligation s'ajoutent des mesures spécifiques pour les publics de faible niveau de formation initiale. De même, depuis les années 2000, la Roumanie a modifié sa législation sur la formation continue, notamment par le biais d'un renouvellement du Code du Travail en 2003, dans la perspective de son adhésion à l'UE.

Les pays dont l'espérance de formation par cours et stages a le plus baissé sont la Suède (de 18 à 11 heures par salarié et par an) et le Royaume-Uni (de 13 à 8 heures), deux pays qui semblent avoir substitué aux formations longues par cours et stages des formations plus courtes et/ou d'autres modalités.

Si l'accès des salariés à la formation continue varie sensiblement d'un groupe de pays de l'Union européenne à l'autre, les niveaux de recours à la formation tendent toutefois à converger : les pays les moins formateurs rattrapent les plus formateurs. ■

Pour en savoir plus

Lifelong Learning in Europe. Equity and Efficiency in the Balance, S. Riddell, J. Markowitsch, E. Weedon, The Policy Press, 2012.

La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation, A. Checcagliini, I. Marion-Vernoux, *Bref* n°251, avril 2008.

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

Bref n° 312 • juillet 2013

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal juillet 2013.

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

Céreq



Ministère du Travail
de l'Emploi, de la Formation
Professionnelle et du Dialogue social