

# Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

## L'EUROPE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE RESTE À CONSTRUIRE

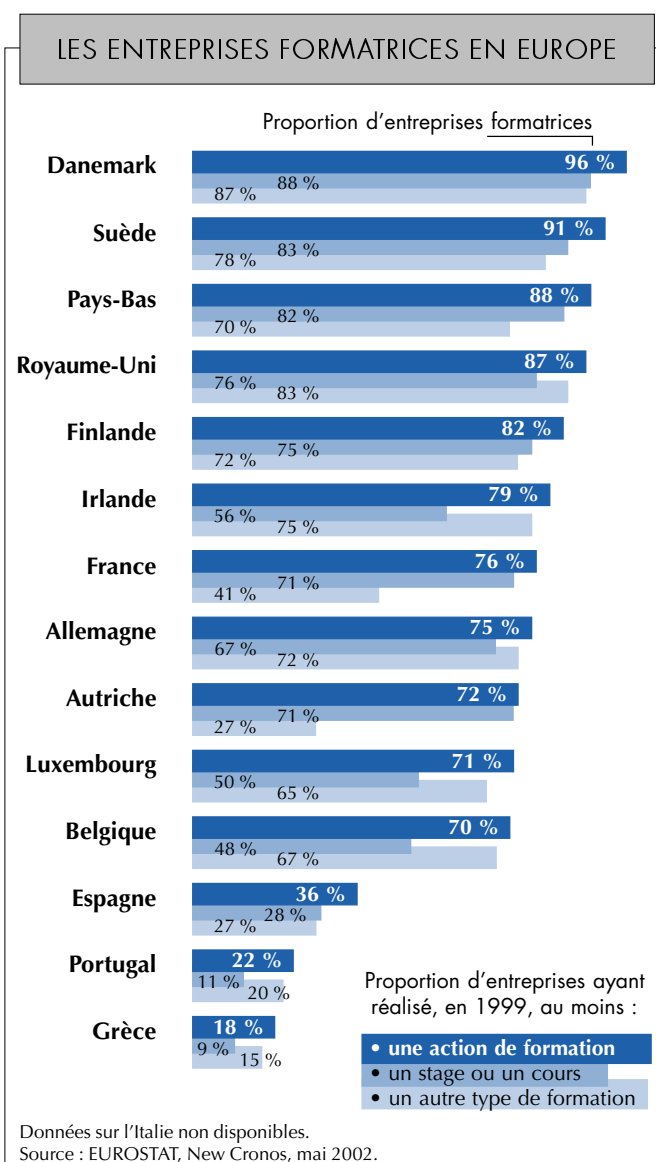
*Au cours de ces dernières années, l'Union européenne a engagé un débat sur la « formation tout au long de la vie ». Cette perspective ambitieuse, parfois controversée, doit toutefois tenir compte des spécificités actuelles de chaque pays. La comparaison des pratiques des entreprises en matière de formation continue de leurs salariés fait en effet apparaître une grande diversité dans l'Europe des Quinze.*

Comment se situent les différents pays de l'Union européenne les uns par rapport aux autres en matière de formation continue ? Quelles en sont les proximités, les différences, et avec quelles conséquences pour les salariés ? Inscrits dans des logiques institutionnelles et des traditions culturelles hétérogènes, les comportements des entreprises concernant la formation continue qu'elles financent pour leurs salariés permettent d'évaluer les distances entre les différents pays européens.

### LES ENTREPRISES EUROPÉENNES NE FORMENT PAS TOUTES AUTANT ET DE LA MÊME MANIÈRE

Dans onze pays de l'Union européenne, plus de 70 % des entreprises sont formatrices, c'est-à-dire qu'elles ont réalisé au moins une action de formation en 1999. Ces actions peuvent être des stages ou des cours, mais aussi des formes moins formalisées telles l'auto-formation, la formation en situation de travail (FEST), des colloques ou séminaires ayant un objectif de formation, la rotation organisée sur les postes de travail ou encore des cercles d'apprentissage ou de qualité (cf. encadré page 4). Seuls les pays du sud – Espagne, Portugal et Grèce – ont une proportion faible d'entreprises formatrices. Inversement, dans les pays du nord de l'Europe – Danemark, Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande – la part des entreprises formatrices est supérieure à 80 % (cf. graphique ci-contre).

Partout dans l'Union, les petites entreprises (de 10 à 50 salariés) sont moins formatrices que les autres, avec toutefois des écarts variables selon les pays. Là où globalement la part d'entreprises formatrices est élevée, cet écart est relativement faible. Ainsi, au Danemark et en Suède la proportion des grandes entreprises (de plus de 250 salariés) formatrices est à peu près identique à celle des petites entreprises formatrices. En revanche,



elle est 4,6 fois plus forte au Portugal et 7 fois en Grèce. En France, elle est 1,4 fois plus importante.

On observe par ailleurs trois modes d'articulation entre d'une part les stages et les cours, et d'autre part les formations moins formalisées :

- Dans certains pays les stages prédominent. Lorsque 100 entreprises organisent des stages, 38 organisent d'autres types de formation en Autriche, et 58 en France. Les Pays-Bas se rapprochent de ces deux pays avec un rapport de 100 à 85.
- Dans d'autres pays les stages et les autres formes de formation apparaissent plus complémentaires. Ainsi, quand 100 entreprises organisent des stages, 94 organisent d'autres types de formation en Suède, 96 en Finlande et en Espagne, 99 au Danemark, 107 en Allemagne et 109 au Royaume-Uni. Ces pays sont ceux où la proportion la plus forte d'entreprises formatrices... exception faite toutefois de l'Espagne prouvant que la complémentarité n'est pas l'apanage des « pays les plus formateurs ».
- Enfin, dans un dernier groupe de pays, les formes de formation moins formalisées semblent se substituer aux stages et aux cours. Pour 100 entreprises qui organisent des stages, 130 organisent d'autres types de formation au Luxembourg, 134 en Irlande, 140 en Belgique, 170 en Grèce et 182 au Portugal. Ces pays sont ceux qui comptent le moins d'entreprises formatrices. Mais là

encore, un pays fait exception, l'Irlande qui se situe au sixième rang en part d'entreprises formatrices.

Dans l'ensemble, la proportion d'entreprises réalisant des stages est plus importante que celle d'entreprises réalisant des actions de formations moins formalisées.

## STAGES ET POLITIQUES DE FORMATION

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux stages, quatre grands groupes de pays se dégagent (cf. carte ci-contre), lorsque l'on tient compte de multiples variables – en l'occurrence le taux d'accès des salariés aux stages, la durée moyenne des stages, la taille des entreprises, la proportion d'entreprises ayant effectué des stages, la participation financière des entreprises (évaluée par le coût des stages par rapport au coût du travail) et le coût de ce type de formation par stagiaire.

### Une carte de l'Europe des pratiques d'entreprises

- Au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, le taux d'accès des salariés aux stages, la durée des stages (cf. graphique page 3) et la participation financière des entreprises à ces formations sont les plus élevés de l'Union européenne quelle que soit la taille des entreprises. Au Royaume-Uni, la participation financière des entreprises est toutefois plus importante dans les structures de taille moyenne (de 50 à 250 salariés), et le coût de la formation par stagiaire est le plus faible d'Europe dans les grandes entreprises alors qu'il est le plus élevé dans les moyennes.

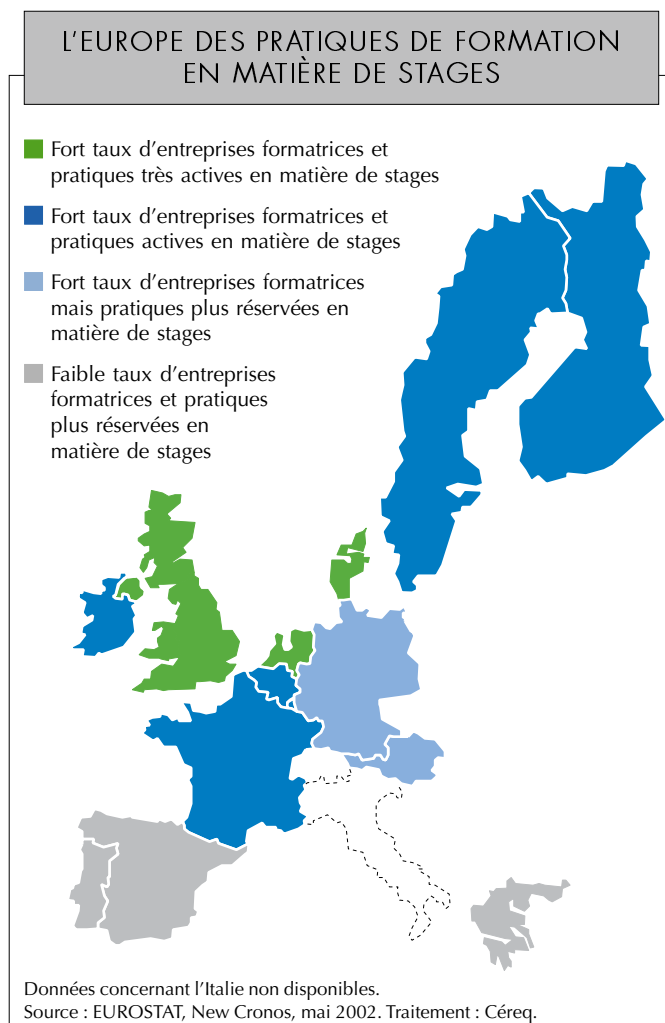
- Un deuxième groupe de pays se situe plutôt dans la première moitié des pays de l'Europe en matière de stages. Il comprend la Finlande, la Suède et l'Irlande. On peut également y inclure la France, le Luxembourg, et la Belgique. Dans ces trois derniers pays, les pratiques des entreprises varient toutefois nettement plus selon leur taille.

- En Espagne, au Portugal et en Grèce, une faible proportion de salariés accède à la formation continue, mais la durée moyenne des stages est longue. De plus, la participation financière des entreprises est plus faible qu'ailleurs, et globalement ces dernières privilégient les stages aux autres types de formation. Ces pays se caractérisent par une forte hétérogénéité de ces résultats en fonction de la taille des entreprises.

- Enfin, en Allemagne et en Autriche, bien que la proportion d'entreprises formatrices soit nettement supérieure à celle des pays du groupe précédent, le taux d'accès des salariés aux stages est homogène mais relativement faible, la durée moyenne des stages est peu importante, et la participation financière des entreprises inférieure à celle de la plupart des pays de l'Union.

### L'accès des salariés aux stages

La proportion de salariés qui effectuent un stage varie considérablement d'un pays à l'autre. C'est dans le nord de l'Europe – en Suède, au Danemark, en Finlande –



qu'elle est la plus importante (cf. graphique ci-dessous). Viennent ensuite le Royaume-Uni, la France et les Pays-Bas. L'Espagne, le Portugal et la Grèce étant les pays où le taux d'accès aux stages est le plus bas. Mais ce taux varie aussi bien évidemment en fonction de la proportion d'entreprises formatrices dans le pays. Ainsi, lorsqu'ils travaillent dans une entreprise formatrice, les salariés espagnols ou portugais accèdent autant aux stages que l'ensemble des salariés néerlandais.

C'est en confrontant la durée des stages et la part d'entreprises formatrices que l'on observe le caractère plus ou moins formateur de chaque système national. Il semble en effet que dans les pays « formant peu » (c'est-à-dire où la part d'entreprise formatrice est plutôt faible), la durée moyenne des stages soit plutôt longue, au détriment de l'accès à la formation : relativement peu de salariés sont formés mais ils le sont plus longtemps. À l'inverse, dans les pays « formateurs », le taux d'accès aux stages est élevé mais leur durée est courte. Le Danemark apparaît très spécifique avec un taux d'accès et une durée des stages élevés.

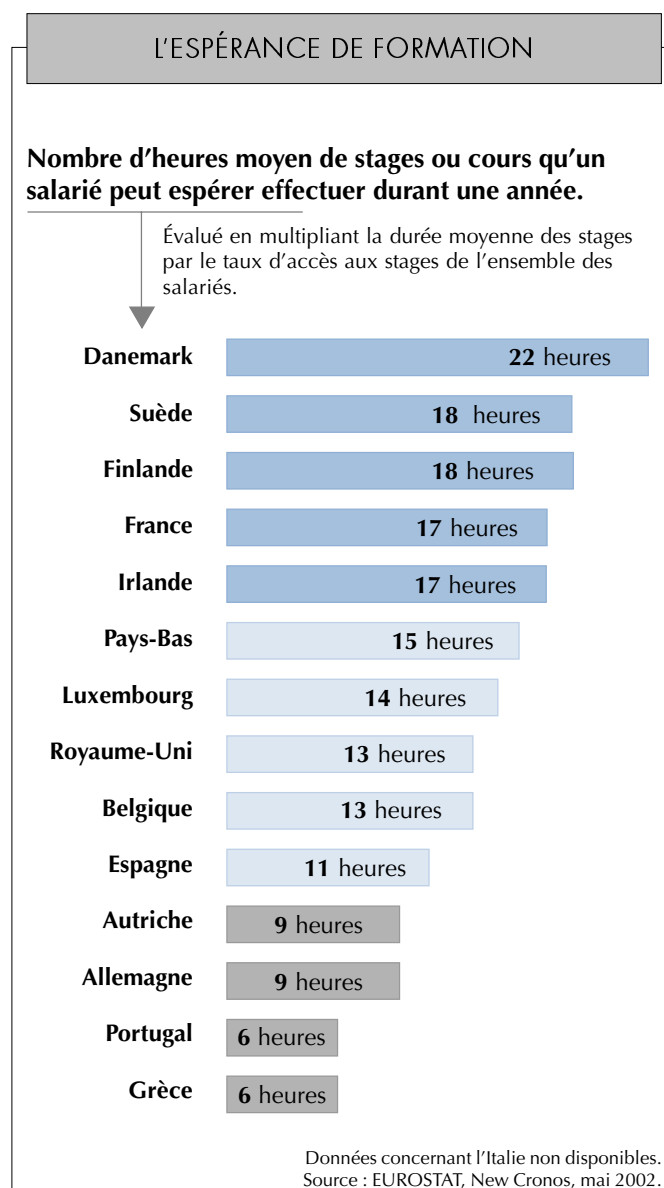
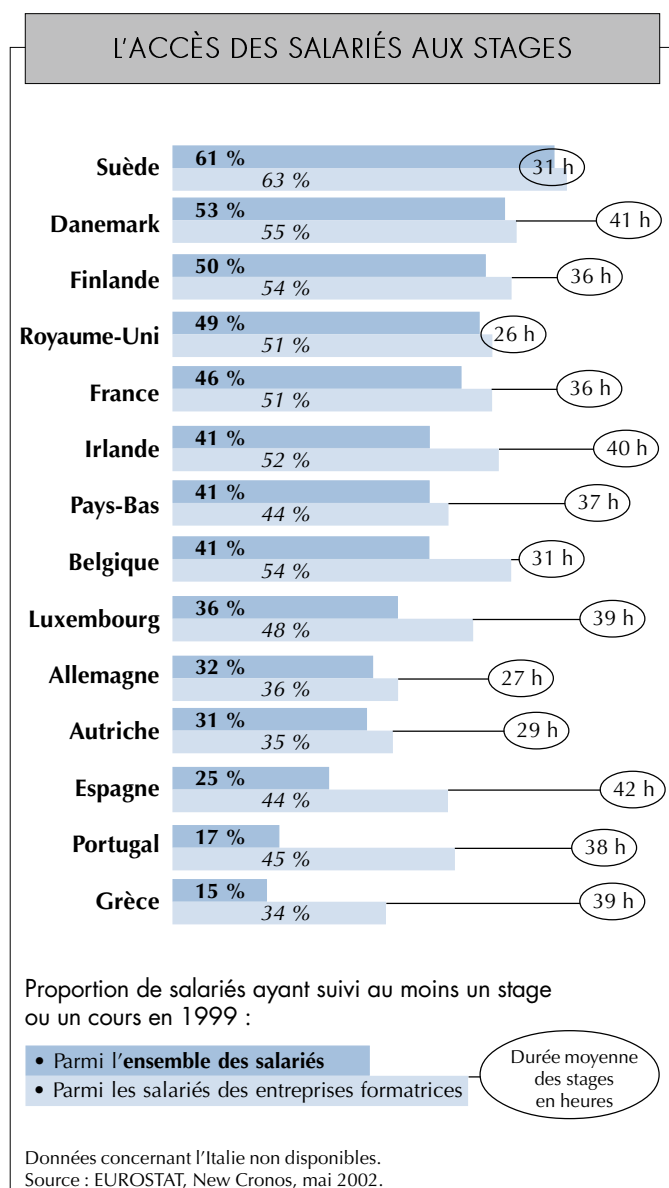
L'« espérance moyenne de formation » – c'est-à-dire la durée moyenne des stages multipliée par le taux d'accès – permet de synthétiser ces observations. Elle mesure le nombre d'heures moyen de stage ou de cours qu'un salarié peut espérer effectuer au cours d'une année et fait apparaître trois familles de pays (cf. graphique ci-dessous) :

- les pays du nord de l'Europe ainsi que la France et l'Irlande où l'espérance moyenne de formation est supérieure à 15 heures, donc relativement importante ;
- les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Belgique, le Luxembourg et l'Espagne où elle varie entre 10 et 15 heures ;
- enfin, le Portugal, la Grèce, mais aussi l'Allemagne et l'Autriche, qui sont à moins de 10 heures.

## D'AUTRES FAÇONS DE SE FORMER

Si l'on analyse maintenant les autres types de formation, on distingue également trois groupes de pays :

- Au Danemark et en Finlande, l'auto-formation, les conférences et les ateliers tiennent une place importante.



- L'Autriche, l'Allemagne et les Pays-Bas, et de façon moins nette la Grèce et le Portugal, utilisent en priorité la formation en situation de travail (FEST), ainsi que les conférences et les séminaires.
- L'Irlande, le Royaume-Uni, le Luxembourg et la Suède se distinguent par un recours plus important que les autres pays à la rotation sur les postes de travail. Ils utilisent aussi beaucoup la FEST, les conférences et les ateliers. À ce groupe se joignent la Belgique, la France et l'Espagne qui recourent plutôt à la FEST, aux conférences et aux séminaires, mais utilisent aussi, bien que dans une moindre proportion, la rotation sur les postes de travail.

## CVTS-2 : ENQUÊTE SUR LA FORMATION CONTINUE EN EUROPE

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de la seconde enquête européenne CVTS-2 réalisée à l'initiative d'EUROSTAT, l'office des statistiques européennes. Cette enquête porte sur la formation continue financée, partiellement ou entièrement, par les entreprises en 1999 à destination de leurs salariés. Elle couvre tous les pays de l'Union européenne ainsi que les pays candidats, soit près de 25 pays. Le volet français a été réalisé par le Céreq et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (DARES).

CVTS-2 repose sur un questionnaire standardisé soumis aux entreprises de plus de dix salariés du secteur privé, hors santé et agriculture. Elle permet d'analyser les modalités de recours à la formation continue et livre des informations quantitatives sur les stagiaires, les volumes horaires des formations, ainsi que sur leur contenu et leur coût.

Cette enquête porte d'abord sur les « stages et cours », c'est-à-dire les formations ou les enseignements professionnels dispensés par des enseignants, des lecteurs ou des maîtres de conférence, organisés par les entreprises ou un prestataire externe sur une période définie à l'avance, mais ne se déroulant pas sur le lieu de travail. Elle fournit également des informations sur les actions moins formalisées telles l'auto-formation, la formation en situation de travail (FEST), les colloques ou les séminaires ayant un objectif de formation, la rotation organisée sur les postes de travail ou encore des cercles d'apprentissage ou de qualité.

Ce *Bref* s'appuie sur les données disponibles en mai 2002 et de ce fait ne couvre pas l'Italie.

Ces clivages renvoient probablement à des caractéristiques nationales en matière d'organisation du travail. On peut notamment penser qu'en Autriche, en Allemagne et aux Pays-Bas, où l'apprentissage tient une place importante dans le cadre de la formation initiale, les entreprises ont une plus grande expérience de la formation en situation en travail et l'utiliseraient donc plus volontiers. La rotation sur les postes de travail pourrait en revanche renvoyer à des formes d'organisation du travail plus standardisées. Ces clivages sont également liés à la façon dont les individus s'inscrivent et s'engagent dans les formations. Ainsi au Danemark et en Finlande, l'auto-formation tient une place plus importante qu'ailleurs.

Ces diverses données apportent un éclairage sur les multiples modalités de recours à la formation continue dans les pays de l'Union européenne. Elles ne recouvrent cependant pas toutes les possibilités dans ce domaine car elles restent centrées sur les politiques d'entreprises. Elles n'intègrent pas, par exemple, la formation financée directement par les individus et les dispositifs publics à destination des salariés ou des demandeurs d'emploi.

Quoi qu'il en soit, le rôle des entreprises apparaît essentiel dans les systèmes de formation continue. Or, on observe en la matière une diversité qui amène à penser que « l'Europe de la formation tout au long de la vie » reste à construire, tant les pratiques apparaissent clivées, notamment entre grandes et petites entreprises. Une plus grande complémentarité entre les stages et les cours d'une part, et les autres formes de formation continue d'autre part, pourrait constituer un facteur important dans l'élaboration d'une Europe de la formation.

*Michel Théry, Patrick Rousset et  
Christian Zygmunt (Céreq).*

### POUR EN SAVOIR PLUS

- « Formation professionnelle continue en entreprise dans les pays candidats », *Statistique en bref*, Thème 3, 2/2002, EUROSTAT.
- « Formation professionnelle continue en entreprise dans l'Union européenne et en Norvège », *Statistique en bref*, Thème 3, 3/2002, EUROSTAT.
- « Coût et financement de la formation continue en entreprise en Europe », *Statistique en bref*, Thème 3, 8/2002, EUROSTAT.
- « Prestataires et thèmes de la formation professionnelle continue en entreprises en Europe », *Statistique en bref*, Thème 3, 10/2002, EUROSTAT.