



HAL
open science

Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises

Agnès Checcaglini, Isabelle Marion-Vernoux

► To cite this version:

Agnès Checcaglini, Isabelle Marion-Vernoux. Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises. Céreq Bref, 2020, n° 392, 4 p. halshs-02885820

HAL Id: halshs-02885820

<https://shs.hal.science/halshs-02885820>

Submitted on 1 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Agnès CHECCAGLINI
(Céreq)
Isabelle MARION-
VERNOUX
(Céreq)

Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises

Depuis 2005, l'effort de formation des entreprises européennes est en croissance et les pratiques se diversifient. Les entreprises françaises, initialement parmi les plus formatrices, font preuve d'une grande stabilité dans le temps, conservant un modèle prédominant fondé sur les cours et les stages. La loi Avenir professionnel, impulsant de nouvelles pratiques d'entreprises, pourrait faciliter le maintien des compétences des salariés dans une conjoncture économique défavorable.

Depuis la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne en 2000, suivie par la stratégie Europe 2020 adoptée en 2010, la formation continue des salariés est considérée comme un enjeu majeur de l'économie de la connaissance au sein de l'Union européenne. Elle doit participer à la croissance économique, à une plus grande compétitivité accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. Les responsabilités et les coûts se partagent dans chaque pays entre les entreprises, les personnes, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. S'il n'existe pas d'objectifs précis assignés aux entreprises pour la formation de leurs salariés dans le cadre de leur travail*, celle-ci n'en est pas moins reconnue comme essentielle et fait l'objet d'un règlement européen imposant aux États membres la collecte de données auprès des entreprises tous les cinq ans**. L'élaboration des politiques et le contrôle des progrès réalisés par les différents pays en la matière s'appuient ainsi sur des indicateurs comparables dans l'espace et dans le temps produits à partir de l'enquête sur les pratiques de formation des entreprises CVTS (Continuing Vocational Training Survey, cf. encadré 3). Les trois dernières éditions de cette enquête (2005, 2010 et 2015) permettent d'analyser la façon dont les entreprises ont fait évoluer leurs efforts dans ce domaine.

Alors qu'une nouvelle réforme de la formation professionnelle a été adoptée en France en 2018, incitant à des changements importants dans les pratiques de formation des entreprises, quels enseignements tirer de l'évolution comparée des pratiques de formation des entreprises européennes depuis 2005 ? Comment les entreprises françaises se comportent-elles par

rapport à leurs voisines ? Pour révéler les spécificités françaises, une analyse typologique selon les caractéristiques des pays européens a été réalisée. Elle vise à repérer les proximités et les écarts entre les différents pays selon les indicateurs décrivant l'investissement dans la formation des entreprises, son intensité et surtout son évolution entre 2005 et 2015. Elle n'a pas vocation à transcrire des différences institutionnelles que l'on sait importantes entre les divers systèmes européens de formation professionnelle continue.

Depuis 2005, les entreprises européennes s'impliquent de plus en plus dans la formation

Sous des formes institutionnelles variées, les entreprises européennes ont recours à la formation de manière croissante. La hausse du taux d'entreprises formatrices en est l'illustration : en 2015, 73 % des entreprises des 28 membres de l'UE ont organisé des formations pour au moins un membre de leur personnel ; elles étaient seulement 60 % en 2005. En 2015, la part la plus élevée d'entreprises formatrices se trouve en Lettonie et en Norvège (99 %), et la moins élevée en Grèce (22%). La France se situe dans le haut de la fourchette (79 % d'entreprises formatrices).

En 2015, la Grèce et la Roumanie restent les deux seuls pays où les entreprises sont très peu impliquées dans la formation de leurs salariés (en rouge sur les cartes, cf. encadré 1). La part de salariés formés y atteint seulement les 20 %. Bien que modérée, l'implication des entreprises bulgares et polonaises est en fin de période en progression avec des taux d'accès à la formation de l'ordre de 30 % (en jaune sur les cartes, cf. encadré 1).

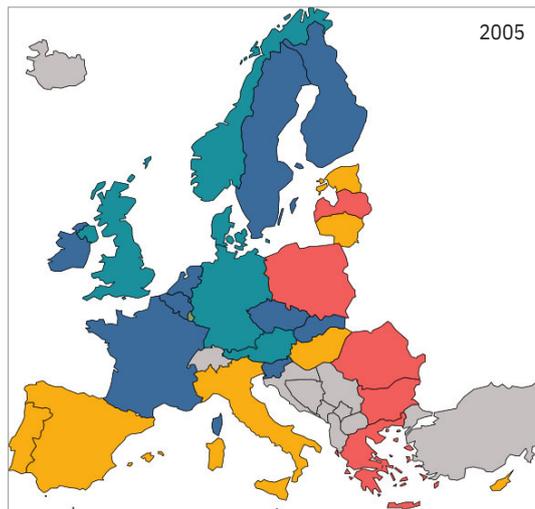


FORMATION
PROFESSIONNELLE
EN ENTREPRISE
UNION EUROPÉENNE
POLITIQUE DE
FORMATION
PROFESSIONNELLE
ENQUÊTE CVTS
COMPARAISON
INTERNATIONALE
EUROPE

* Le seul objectif chiffré fixé par la Stratégie Europe 2020 en matière de formation porte sur la formation tout au long de la vie des adultes : « D'ici 2020, 15 % des 15 à 64 ans doivent participer à des activités d'éducation et de formation » (source : LFS).

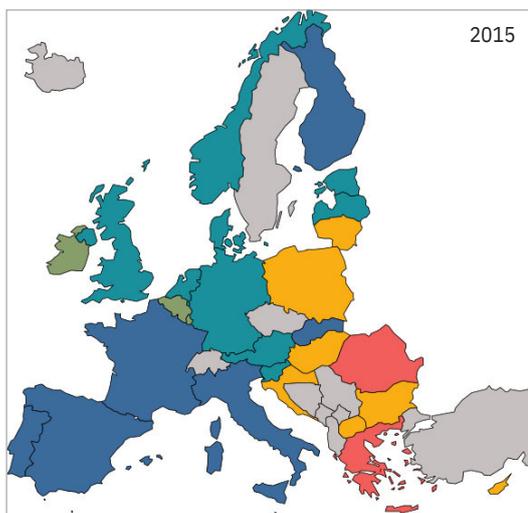
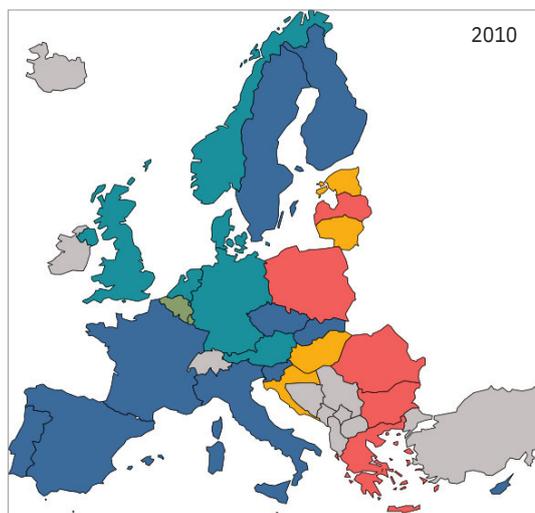


1 Évolution des pratiques de formation en Europe en 2005, 2010 et 2015



- Très forte implication des entreprises, notamment par le recours intense aux formations en situation de travail et à l'apprentissage
- Très forte implication des entreprises, notamment par le nombre de salariés formés et le nombre d'heures de formation suivies
- Forte implication des entreprises dans la formation continue et plus spécifiquement sous forme de cours et stages
- Implication modérée des entreprises dans la formation continue pour l'ensemble des 5 indicateurs
- Faible implication des entreprises dans la formation continue pour l'ensemble des 5 indicateurs
- Données non disponibles

Une classification ascendante hiérarchique a été réalisée à partir de cinq indicateurs : le taux d'entreprises formatrices quelle que soit la modalité de formation considérée, le taux d'entreprises formatrices pour les formations autres que les cours et stages, le taux d'accès des salariés à la formation en cours et stages, le nombre d'heures de cours et stages par salarié et le taux d'entreprises accueillant des apprentis. Cela a permis de caractériser cinq types selon le degré d'implication des entreprises dans la formation professionnelle continue et également selon l'importance qu'elles accordent à certaines modalités de formation (cas des types représentés en turquoise, vert et bleu). Les couples pays-année ont ensuite été regroupés par année permettant ainsi de suivre l'évolution propre à chacun des pays.



Sources : données Eurostat, CVTS3, CVTS4 et CVTS5.
Conception : CÉreq.

Pour le détail des indicateurs :
https://ec.europa.eu/eurostat/fr/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=3

**** Règlement (CE) No 1552/2005 du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relatif aux statistiques sur la formation professionnelle en entreprise.**

***** Les entreprises italiennes peuvent adhérer à un fonds interprofessionnel (19 fonds actifs en ce moment) selon leur secteur d'activité, le type de contrat appliqué aux salariés ou les formes d'organisation des formations. Cela a déclenché une forte concurrence entre les fonds avec un effet de polarisation (13 fonds couvrent 50 % du marché). En 2016, près d'un million d'entreprises adhèrent à un fonds (71 %) et un peu moins de 10 millions de salariés sont couverts (un peu plus de la moitié des salariés du secteur privé).**

À partir de 2010, la Belgique et le Luxembourg se distinguent par une forte implication de leurs entreprises dans la formation (en vert sur les cartes), en croissance par rapport aux données antérieures. La part de salariés formés y est la plus importante en Europe (respectivement 54 % et 62 % en 2015) pour un nombre d'heures moyen de cours et stages également le plus élevé (plus de 35 heures par participant). C'est aussi dans ces pays que les écarts entre petites et grandes entreprises restent le moins marqués.

Cette progression continue de la formation des entreprises en moyenne européenne masque donc des dynamiques différentes selon les pays, qui permettent de s'interroger sur les liens entre les pratiques de formation des entreprises et les contextes économiques et institutionnels. Ces dynamiques témoignent en partie de la diversité des configurations nationales où les systèmes de formation professionnelle se trouvent au carrefour d'enjeux de politiques publiques et d'acteurs variés (système éducatif, marché du travail, institutions et pouvoirs publics participant à l'organisation de la formation professionnelle, relations industrielles).

La grande stabilité des entreprises françaises

En 2005, les entreprises françaises étaient parmi celles en Europe qui s'impliquaient le plus dans la formation

de leurs personnels. Leur implication n'a cessé de croître depuis la loi de 1971 pour se stabiliser au début des années 1990. Malgré une succession de réformes, notamment depuis 2004 et la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la grande stabilité des indicateurs retraçant l'effort des entreprises françaises en matière de formation tels le taux d'entreprises formatrices (74 % en 2005, 79 % en 2015) ou le nombre moyen d'heures de formation par salarié (12,8 heures en 2005, 12,4 heures en 2015) est encore vérifiée sur la période 2005-2015. Avec près de 50 % des salariés qui suivent au moins une formation chaque année, une durée des stages de l'ordre de 25 heures, la France reste pour ces indicateurs dans la moyenne européenne et traduit un recours à la formation tourné, dans les faits, vers l'adaptation au poste.

Si les entreprises françaises sont assez fortement et régulièrement impliquées dans la formation des salariés au travers de l'organisation de cours et stages (en bleu foncé sur la carte), le recours aux autres types de formation (conférences, séminaires, rotation des postes, formation en situation de travail) et l'accueil d'apprentis y sont en revanche plus faibles que dans d'autres pays européens. De ce point de vue, la Finlande a une trajectoire comparable à celle de la France : les entreprises finlandaises connaissent un niveau d'implication dans la formation très stable entre

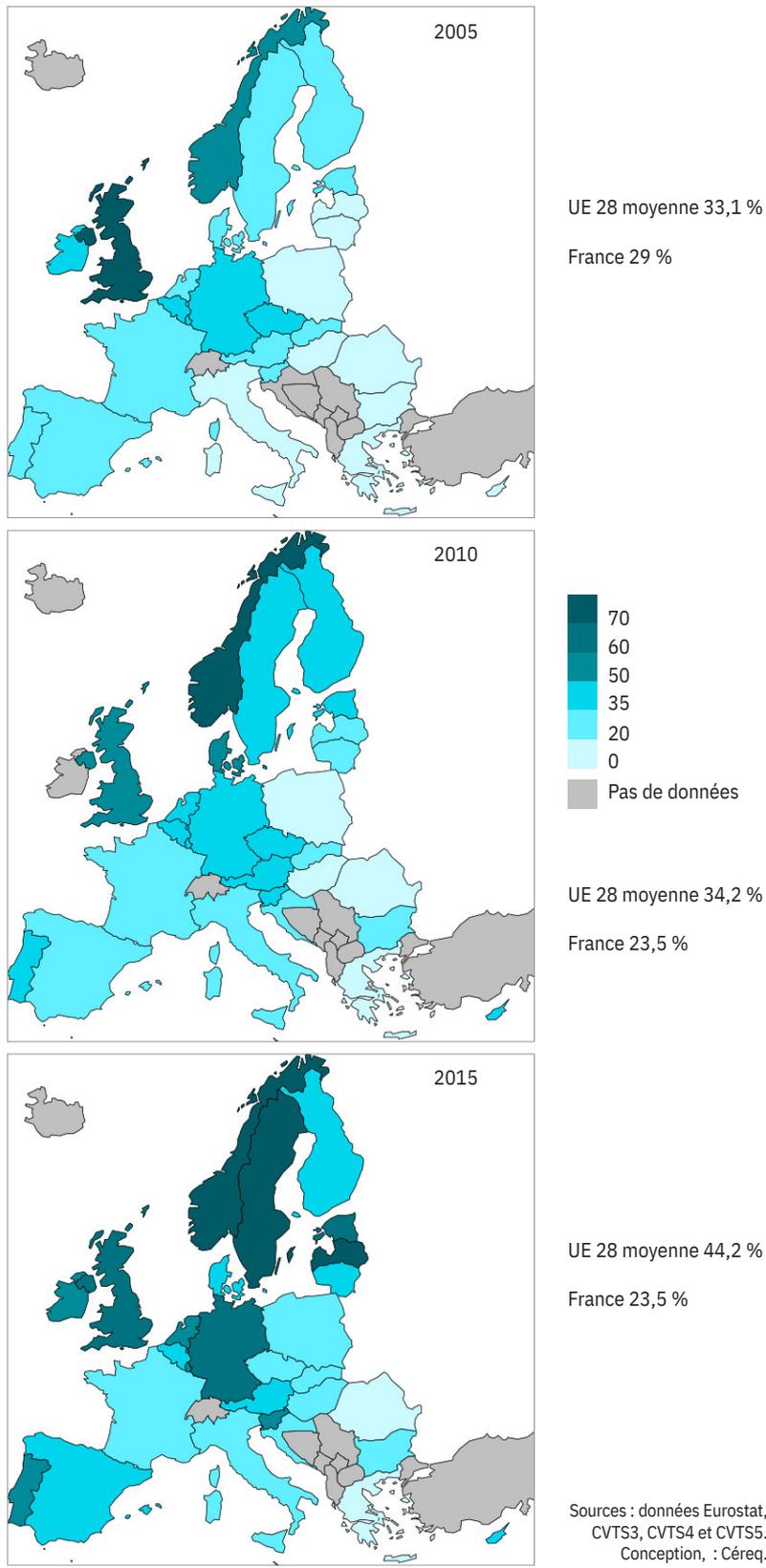
2005 et 2015. Cependant, si les indicateurs de ces deux pays ainsi que leurs évolutions sont proches, les voies empruntées et les objectifs assignés à la formation en entreprise diffèrent sensiblement. En France, les pouvoirs publics mettent en avant sur la période le développement de la formation professionnelle continue au service de la performance des entreprises et de la sécurisation des parcours, notamment des salariés des petites entreprises et des salariés les moins qualifiés. En Finlande, la formation est avant tout convoquée pour faire face au vieillissement de la population active, aux restructurations ou aux licenciements. En 2018, les deux pays se sont simultanément engagés dans une réforme de leur système de formation, incitant les individus à construire leur avenir professionnel grâce à des parcours de formation plus flexibles et individualisés. Autre trait commun, des mesures ont été prises pour développer les formations en situation de travail au sein des entreprises.

Quand les entreprises combinent formation et travail pour développer les compétences

Sous l'égide de la formation tout au long de la vie, la diversification des manières de se former s'est accentuée en Europe, avec notamment le développement des formations en situation de travail ou des formations par rotation des postes. Ainsi, en 2005, 33 % des entreprises européennes avaient eu recours à des formations en situation de travail, elles sont 44 % en 2015 (cf cartes encadré 2). Sur la période, la part des entreprises françaises formant selon cette modalité reste stable. Il est vrai que plus que dans d'autres pays européens, le cadre législatif et réglementaire français a longtemps favorisé la formation sous forme de cours et de stages. Toutefois, depuis la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui inscrit les actions de formation en situation de travail (Afest) comme des formations à part entière, la France pourrait à l'avenir s'inscrire dans cette tendance européenne.

Sur ce registre, un petit nombre de pays se distingue par des entreprises qui dès 2005 sont non seulement très fortement impliquées dans la formation continue sous forme de cours et stages mais valorisent également le travail pour développer les compétences de leurs salariés (en turquoise sur les cartes). Et à l'organisation de nombreuses formations en situation de travail s'ajoute un recours important à l'apprentissage. Le comportement des entreprises allemandes est emblématique du caractère formateur que ces entreprises accordent au travail : en 2015, 64 % accueillent des apprentis (55 % en 2005) et 64 % organisent des formations en situation de travail (48 % en 2005). Une étude du Cedefop insiste sur le fait que le Danemark, l'Allemagne et l'Autriche sont des pays où l'attention est portée depuis longtemps sur l'acquisition de connaissances pratiques, où les jeunes notamment « apprennent en faisant ». Au Danemark par exemple, le dispositif *Ny Mesterlære* (nouvel apprentissage) mis en place en 2010, comporte même un programme d'une année entière en entreprise sans formation théorique. Dans ces trois pays, la forte coordination entre les employeurs et les partenaires sociaux pour garantir un flux de main-d'œuvre qualifiée et stimuler l'innovation et la croissance est à souligner. Dans ce cadre, les entreprises jouent un rôle central tant dans la pédagogie que dans

2 Progression des formations en situation de travail en Europe depuis 2005



le financement de la formation professionnelle initiale. En Autriche par exemple, y compris dans l'enseignement supérieur, les cours sont, dans une large mesure, élaborés en coopération avec les professionnels du domaine concerné. Les organes de direction des universités (conseils d'université) comptent souvent des représentants de l'industrie et de la vie publique. Les

3 L'enquête CVTS sur la formation continue

Le Céreq en coordination avec la Dares a en charge le volet français de l'enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS) coordonnée par Eurostat. CVTS fait l'objet d'un règlement européen (No 1552/2005), qui impose aux États la collecte des données tous les 5 ans auprès des entreprises de 10 personnes et plus dans le secteur de l'économie marchande (principalement). Elle collecte des informations sur les investissements des entreprises dans la formation professionnelle continue de leur personnel et les actions de formation tout ou partie financées par les entreprises. Son principal objectif est de fournir à Eurostat des indicateurs comparables en Europe et dans le temps. La 5ème édition en 2015 a été menée par 28 États alors membres de l'Union européenne, la Norvège et la Macédoine du Nord. La taille de l'échantillon de CVTS-5 pour les 24 pays dont les données sont disponibles est d'environ 111 000 entreprises (Belgique, Bulgarie, Tchéquie, Danemark, Allemagne, Estonie, Espagne, France, Italie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Hongrie, Malte, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Finlande, Suède, Royaume-Uni et Norvège).

conseils de *Fachhochschule* associent activement les partenaires sociaux à l'accréditation.

Un lien fort entre croissance économique et recours à la formation

→ En savoir plus

[1] *Les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France*, France Stratégie, document de travail, n° 2020-03 avril.

[2] *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 1: conceptions of vocational education and training: an analytical framework*, Cedefop, Cedefop research paper, No 63, Luxembourg, Publications Office, 2017.

[3] *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 2: Results of a survey among European VET experts*, Cedefop, Cedefop research paper, No 64, Luxembourg, Publications Office, 2017.

[4] « La réforme française de la formation professionnelle vue d'Europe : des progrès, mais peut mieux faire ! », J.-L. Dayan, *Savoirs*, vol. 50, no. 2, 2019, p. 21-36.

[5] *Éducation et formation des adultes en Europe : élargir l'accès aux possibilités d'apprentissage. Rapport Eurydice*, Commission européenne/EACEA/Eurydice, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2015.

L'effort de formation des entreprises évolue en fonction de la conjoncture. En France, l'étude des données sur longue période issues des déclarations fiscales 2483 a montré que les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade. Ce constat est particulièrement vrai pour les petites entreprises. Si les entreprises de plus de 50 salariés ont un comportement stable dans le temps vis-à-vis de la formation, les petites sont plus sensibles au cycle des affaires. En 2015, seules 45 % des entreprises françaises de 10 à 20 salariés forment tous les ans. Pour les autres, le besoin de formation n'est pas systématique et régulier, mais constitue plutôt une réponse à une dynamique économique. Autrement dit, les petites entreprises ont une vision plus instrumentale de la formation que les grandes. Elles forment avant tout lorsqu'elles estiment en avoir besoin.

En Espagne, l'évolution du recours à la formation des entreprises depuis 2005 s'inscrit dans le cadre d'une croissance économique forte sur la période et témoigne ainsi de ce lien entre formation et croissance. Celles-ci se sont progressivement et massivement investies dans la formation de leurs salariés. Au final, en dix ans, elles ont rejoint les entreprises européennes parmi les plus formatrices. Et si en 2005, 20 % des entreprises espagnoles limitaient leur effort de formation parce qu'elles avaient des difficultés à évaluer les besoins de leurs personnels, elles n'étaient plus que 4 % dans ce cas en 2015. Cette dynamique récente de formation s'explique à la fois par un fort taux de croissance durant la période (comparée à d'autres pays) et la mise en place de mesures incitatives portées par une série de lois et accords entre l'État et les partenaires sociaux. Les entreprises sont tenues de verser une cotisation de 0,7 % des salaires (0,6 % à la charge de

l'employeur, 0,1 % à la charge du salarié) et bénéficient en même temps de mesures incitatives permettant à celles qui forment leurs salariés de déduire de leurs contributions les coûts de formation. Les fonds versés sont par ailleurs mutualisés en faveur des plus petites entreprises. Au-delà de la période considérée, l'Espagne a poursuivi la réforme de son système de formation professionnelle en instaurant en 2015 un droit à une formation de 20 heures pour tout travailleur ayant au moins un an d'ancienneté et introduit un compte individuel de formation. Les résultats espagnols peuvent être lus à l'aune des effets produits en France par la loi fondatrice de 1971, où l'instauration d'une obligation de dépenses de formation et le rôle important attribué aux partenaires sociaux a fait décoller le recours à la formation en entreprises qui jusque-là était particulièrement bas.

Au Portugal, les entreprises ont également été portées par une profonde réforme en 2005, qui a instauré une obligation de formation de 35 heures par an par salarié, avec pour objectif d'élever rapidement le niveau de qualification de la population.

En Italie, la mobilisation des entreprises en matière de formation s'est fortement accrue avec la création des *fondi interprofessionali****, un des éléments importants de la réforme engagée en 2000. Les entreprises italiennes peuvent adhérer au fonds interprofessionnel de leur choix selon leur secteur d'activité, le type de contrat appliqué aux salariés ou les formes d'organisation des formations mises en place.

Dans ces différents pays, la croissance de la mobilisation des entreprises pour la formation de leurs salariés est largement le fait des petites et moyennes entreprises. Dans le sillage des plus grandes, ce sont celles qui portent les changements les plus significatifs dans l'intensité et les pratiques de formation.

Dans le contexte de crise économique auquel l'Europe est confrontée suite à la crise sanitaire, qu'en sera-t-il de l'investissement des entreprises dans la formation de leurs salariés ? Comme le souligne France Stratégie [1], « la performance des entreprises passera aussi par des organisations du travail flexibles capables d'optimiser rapidement la gestion des savoirs et des connaissances tout en développant les capacités d'apprentissage en continu ». Une impulsion significative de l'importance à accorder au caractère formateur du travail et à des formes d'organisation du travail apprenantes est sans doute la voie à considérer pour des entreprises risquant de revoir rapidement à la baisse les budgets alloués à la formation. Cette perspective pourrait se révéler plus aisée dans les pays où les vertus formatrices du travail sont déjà largement exploitées par les entreprises. En France, la conjonction du contexte économique et du nouveau cadre législatif incitera-t-elle les entreprises à diversifier les modes de développement des compétences ?

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

DEPUIS 1971
Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux
sur www.cereq.fr



Établissement public national sous la tutelle du ministère
chargé de l'éducation et du ministère chargé de l'emploi.

BREF N°392|2020 Bulletin de Recherches Emploi Formation du Céreq

Directrice de la publication :
Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page :
Christian Campo

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858
Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02
T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80