

La perception de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par la population active

Partie 1

Cette publication, en deux parties, présente l'analyse des résultats d'une enquête visant à cerner la perception du concept d'éducation et de formation tout au long de la vie par la population active. Une attention particulière a été portée à la formation continue, qui se rapporte aux formations suivies au-delà de la formation initiale.

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 1 192 personnes, représentatif de la population active luxembourgeoise âgée de plus de 18 ans. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (âge, sexe, nationalité et lieu de résidence).

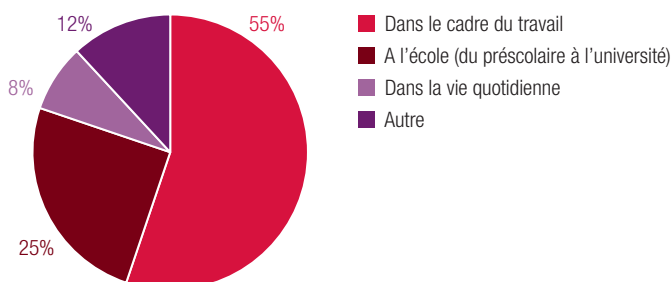
Ce qu'il faut retenir

Au Grand-Duché de Luxembourg, deux tiers des actifs connaissent l'expression «éducation et formation tout au long de la vie» (EFTLV). Selon eux, le meilleur moyen d'assurer son avenir professionnel est de continuer à se former après la formation initiale (65 %). D'autant que 46 % jugent insuffisantes les compétences acquises à l'école pour intégrer le marché du travail et évoluer dans sa vie professionnelle. Ils sont 55 % à considérer le monde du travail comme premier lieu d'apprentissage.

Une majorité estime que la formation continue s'adresse en priorité aux personnes en emploi (55 %) et qu'elle contribue à améliorer les compétences et l'employabilité (90 %). La moitié des actifs interrogés sont prêts à suivre des formations à cheval sur le temps de travail et sur le temps libre. À noter que 11 % des actifs n'ont jamais suivi la moindre formation : les plus diplômés et les actifs travaillant au sein de grandes entreprises bénéficient d'un meilleur accès à la formation dans le cadre de leur emploi.

Graphique 1

Où considérez-vous avoir le plus appris ?



Source : Observatoire de la formation

La perception de l'EFTLV

L'expression «éducation et formation tout au long de la vie» (EFTLV) entre peu à peu dans le vocabulaire courant

66 % de la population active au Luxembourg connaît l'expression «éducation et formation tout au long de la vie». En revanche, l'expression «formation professionnelle continue» (FPC) est connue par 91 % des interrogés et a pris sa place dans le langage courant (Encadré 1).

Ces deux expressions sont d'autant plus familières que le niveau d'études des personnes interrogées est élevé. Elles sont par ailleurs plus connues des actifs qui résident au Luxembourg que des actifs frontaliers (respectivement 78 % et 95 % pour les résidents, contre 51 % et 87 % pour les frontaliers).

Lorsqu'on leur demande ce que leur évoque l'EFTLV, un tiers des répondants mentionnent le fait de continuer à se former après la formation initiale. À travers cette réponse, ils font, en majorité, référence à des formations suivies dans le cadre de leur emploi (FPC). Ils sont peu nombreux à évoquer des formations suivies à titre personnel.

Pour 21 % des répondants, l'EFTLV se rapporte à l'apprentissage durant toutes les étapes de la vie.

Encadré 1

La formation professionnelle continue est un dispositif qui permet d'acquérir, de maintenir et d'étendre des connaissances et aptitudes professionnelles, de les adapter aux exigences sociales et technologiques ou d'obtenir une promotion professionnelle.

Source : Loi du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle (Art. 2)

L'éducation et la formation tout au long de la vie recouvrent toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les capacités, les compétences et/ou qualifications dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

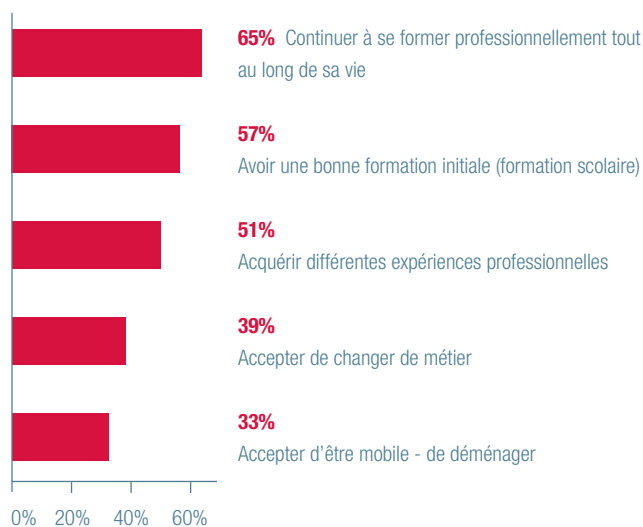
Source : Cedefop (2011) «Glossaire - La qualité dans l'enseignement et la formation»

Continuer à se former, c'est garantir son avenir professionnel

Parmi les personnes interrogées, 65 % estiment que continuer à se former est le meilleur moyen d'assurer son avenir professionnel (graphique 2). Plus leur niveau d'études est élevé, plus elles sont nombreuses à l'affirmer. Vient ensuite la qualité de la formation scolaire suivie : 57 % des répondants pensent qu'une bonne formation initiale est suffisante pour garantir son devenir professionnel. Parmi les actifs de plus de 55 ans, ils sont 70 % à le penser.

Graphique 2

Quels sont les meilleurs moyens de garantir son avenir professionnel ?



Source : Observatoire de la formation

C'est dans le cadre de l'emploi que l'on apprend le plus

Lorsqu'il s'agit de classer les «lieux d'apprentissage» où l'on a acquis le plus de compétences, 55 % des personnes interrogées citent le lieu de travail (graphique 1). Viennent ensuite l'école (25 %) et la vie quotidienne (8 %). Les scores du travail et de la vie quotidienne montrent l'importance des apprentissages non formel et informel (Encadré 2).

Les 18-24 ans, sans grande expérience professionnelle, évoquent moins fréquemment le lieu de travail (48 %), mais sont plus nombreux à citer l'école (41 %) comme premier contexte d'apprentissage.

Résidents et frontaliers prétendent communément avoir le plus appris sur le lieu de travail, mais cette affirmation est moins nette chez les résidents (51 %) que chez les frontaliers (61 %). En revanche, pour 30 % des résidents, l'école est considérée comme la première place où l'on acquiert le plus de compétences, alors que seuls 18 % des frontaliers le pensent.

Les personnes qui travaillent dans le secteur public, essentiellement des résidents, considèrent de manière plus nuancée le lieu de travail comme premier cadre d'apprentissage (46 % contre 59 % dans le secteur privé). De surcroît, 34 % d'entre elles avancent que c'est d'abord à l'école qu'elles ont le plus appris, contre 23 % des personnes issues du secteur privé.

Les actifs de nationalité portugaise font le même classement des lieux d'apprentissage. Cependant, ils sont moins nombreux (46 %) que les luxembourgeois (54 %) et que les autres nationalités (58 %) à placer le lieu de travail en première position. Dans le même temps, ils sont deux fois plus nombreux (41 %) que les luxembourgeois (24 %) et que les autres nationalités (22 %) à situer l'école en deuxième position.

Encadré 2

L'apprentissage formel désigne l'apprentissage dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans une institution d'éducation ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la validation et la certification.

L'apprentissage non formel désigne l'apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.

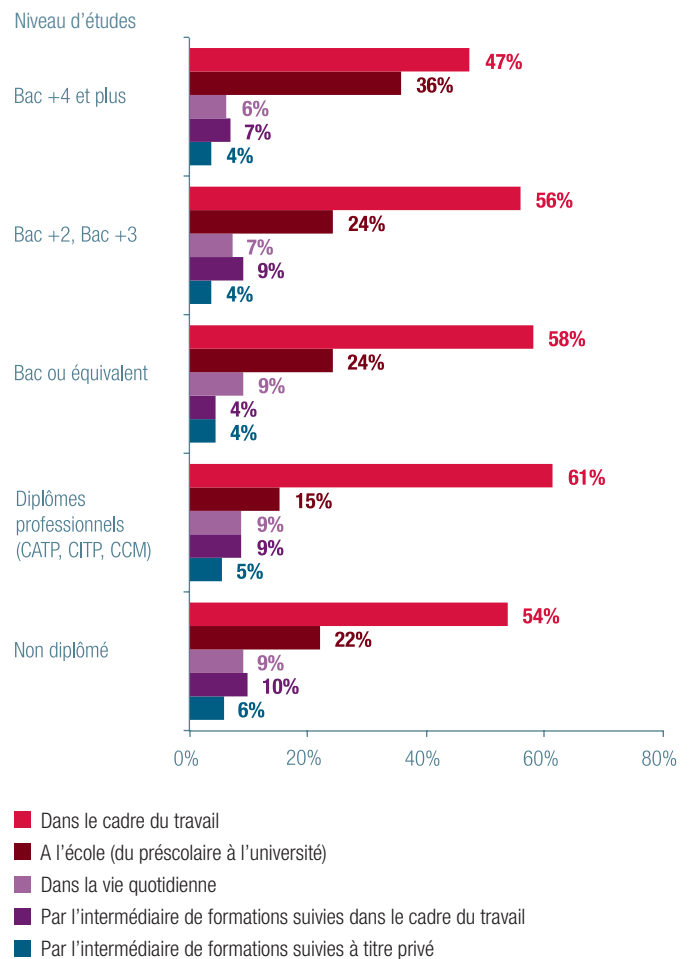
L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.

Source : Cedefop (2011) «Glossaire - La qualité dans l'enseignement et la formation»

Plus on est diplômé, plus on place l'école au premier rang des lieux d'apprentissage

Bien que les personnes les plus diplômées désignent le lieu de travail comme premier lieu d'apprentissage, elles citent plus fréquemment l'école que celles de niveaux d'études plus faibles (graphique 3). Les moins diplômés sont plus nombreux à avoir appris grâce à la vie quotidienne (entourage, loisirs...).

Graphique 3
Lieu d'apprentissage le plus cité selon le niveau d'études



Nota : par le jeu des arrondis, la somme des pourcentages peut différer de 100 % selon le niveau d'études.

Source : Observatoire de la formation

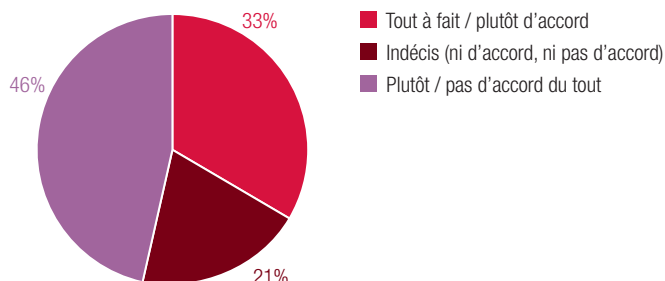
L'école est nécessaire mais pas suffisante

Seul un tiers des personnes interrogées estiment que les compétences acquises à l'école suffisent pour entrer sur le marché du travail et évoluer professionnellement (graphique 4).

Les plus de 45 ans sont plus nombreux (55 %) que les moins de 45 ans (43 %) à considérer, d'après leur propre expérience, que les compétences acquises à l'école ne sont pas suffisantes pour entrer sur le marché du travail et faire carrière. Les moins de 45 ans sont toutefois plus indécis sur le sujet ; ils sont 23 % à ne pas répondre, contre 15 % chez les plus de 45 ans.

Graphique 4

Les compétences acquises durant la scolarité sont-elles suffisantes pour entrer sur le marché du travail ?



Source : Observatoire de la formation

Le niveau d'études a également une influence sur l'appréciation des compétences acquises durant la scolarité. On dénombre davantage de personnes qui estiment que les compétences acquises à l'école sont suffisantes pour intégrer le marché du travail parmi les actifs ayant un diplôme à visée professionnelle (CATP, CCM, CIP¹, apprentissage d'un métier en alternance - système dual - en entreprise et au lycée) ou sans diplôme que parmi les actifs possédant un diplôme de niveau Bac ou plus.

Deux raisons peuvent expliquer ce constat. D'une part, les individus qui possèdent un diplôme à visée professionnelle ont acquis, pendant leur formation initiale, des connaissances et une expérience en entreprise qui leur permettent d'être rapidement opérationnels à leurs postes de travail.

D'autre part, les non diplômés, qui ont probablement rencontré plus de difficultés à construire leur parcours professionnel, peuvent penser qu'un diplôme leur aurait facilité la tâche.

Se former tout au long de la vie : une nécessité pour la moitié de la population active

55 % des personnes interrogées sont tout à fait d'accord avec le fait qu'il est nécessaire de se former tout au long de sa vie.

Les personnes en début ou en fin de carrière (18-24 ans et 55 ans et plus) accordent moins d'importance à l'apprentissage tout au long de la vie que les actifs âgés de 25 à 54 ans. À noter que l'importance accordée s'intensifie avec le niveau d'études.

Plus les personnes interrogées jugent l'EFTLV importante, plus le sentiment d'avoir engrangé des compétences à travers des formations augmente (apprentissage formel²). Les répondants qui consentent moins d'importance à la formation sont, quant à eux, plus convaincus par l'apprentissage non formel et informel que les autres. En effet, ceux qui ne voient pas l'intérêt de la formation désignent davantage le travail et la vie quotidienne comme des contextes privilégiés d'apprentissage.

La formation continue en pratique

Par rapport au public cible, à savoir les actifs, une attention particulière a été accordée à l'enseignement et la formation continue (Encadré 3). Par souci de simplification, l'expression «formation continue» (FC) sera utilisée dans la suite de la publication.

Encadré 3

L'enseignement et la formation continue désignent toute activité d'enseignement ou de formation entreprise après la sortie du système d'enseignement ou de formation initiaux, ou après l'entrée dans la vie active, et permettant aux individus :

- d'améliorer ou de mettre à jour leurs savoirs et/ou compétences ;
- d'acquérir de nouvelles compétences, dans la perspective d'une promotion socioprofessionnelle ou d'un reclassement / d'une reconversion ;
- de poursuivre leur développement personnel ou professionnel.

Source : Cedefop (2011) «Glossaire - La qualité dans l'enseignement et la formation»

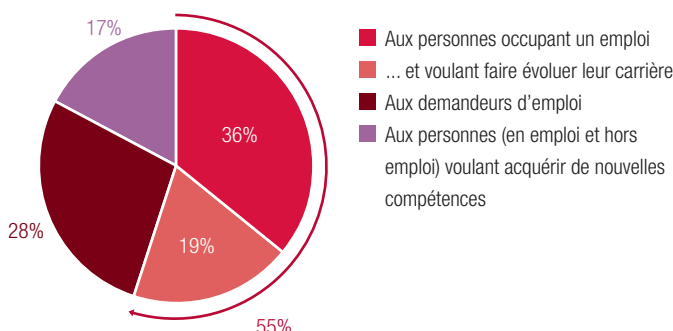
Pour qui ?

... en majorité pour les personnes en emploi

Lorsque l'on demande de classer par ordre d'importance les principaux publics cibles de la FC, 55 % des personnes interrogées estiment que la formation s'adresse en priorité aux individus qui exercent une activité professionnelle et 19 % mettent en avant l'évolution de carrière (graphique 5).

¹ CATP (Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle)
CCM (Certificat de Capacité Manuelle)
CIP (Certificat d'Initiation Technique et Professionnelle)

² Voir Encadré 2.

Graphique 5**À qui s'adresse en priorité la formation continue ?**

Source : Observatoire de la formation

Le premier public cible de la FC est perçu différemment en fonction de l'âge et, par conséquent, du parcours professionnel de chacun.

Pour les 18-24 ans, qui démarrent dans la vie active, la FC concerne d'abord les personnes à la recherche d'un emploi (49 %).

Les 25 ans et plus citent les actifs occupés comme premier public cible (56 %). Les 25-34 ans sont les plus nombreux à penser que la FC est, avant tout, destinée aux personnes désirant faire évoluer leur carrière (27 %). En effet, ils se trouvent à une période de leur vie où leur parcours professionnel est en pleine construction.

41 % des non diplômés, mais aussi 34 % des personnes en possession d'un Bac ou d'un diplôme professionnel (CATP, CIP, CCM), considèrent que la FC s'adresse en priorité aux personnes à la recherche d'un emploi. Ce sentiment diminue lorsque le niveau d'études augmente. En effet, plus le niveau d'études est élevé, plus les personnes jugent que la FC concerne d'abord toutes les personnes ayant une activité professionnelle.

Enfin, les personnes qui ont déjà suivi une formation, à titre privé ou dans le cadre de leur emploi, estiment que la FC vise en premier lieu tous les actifs occupés (56 %). Celles qui n'ont jamais suivi de formation citent, comme premier public cible, les individus à la recherche d'un emploi (45 %).

Dans quel but ?**... pour améliorer leurs compétences**

Neuf actifs sur dix voient la FC comme un moyen d'améliorer leurs compétences et d'accroître leur valeur sur le marché du travail ou de mieux répondre aux besoins de leur employeur.

Huit actifs sur dix estiment qu'elle représente un moyen d'obtenir un diplôme non acquis durant la formation initiale et de retrouver un emploi en cas de chômage.

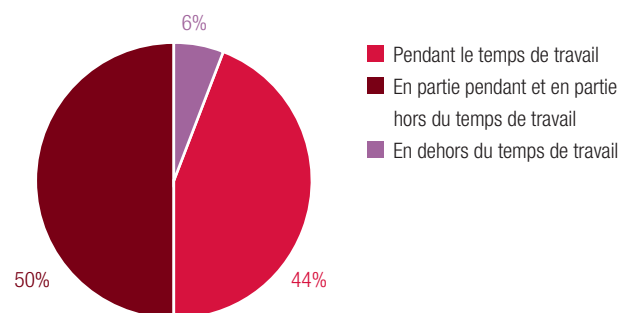
La FC est perçue comme la possibilité d'acquérir un diplôme, davantage par les actifs les moins diplômés que par les plus diplômés.

Un actif sur dix perçoit toutefois la formation continue comme une obligation dont il aimerait bien se passer. Ce sentiment diminue à mesure que le niveau d'études augmente.

La formation continue oui, mais quand ?**La moitié des actifs déclarent être prêts à accepter des compromis pour se former**

Pour 50 % des répondants, la FC doit se dérouler en partie pendant, et en partie hors du temps de travail (graphique 6).

En revanche, 44 % d'entre eux estiment que les formations doivent être suivies uniquement durant le temps de travail. Seuls 6 % des interrogés pensent qu'elles doivent avoir lieu plutôt hors du temps de travail.

Graphique 6**La formation continue devrait avoir lieu...**

Source : Observatoire de la formation

Plus la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent est grande, plus les actifs trouvent que les formations doivent se dérouler pendant le temps de travail.

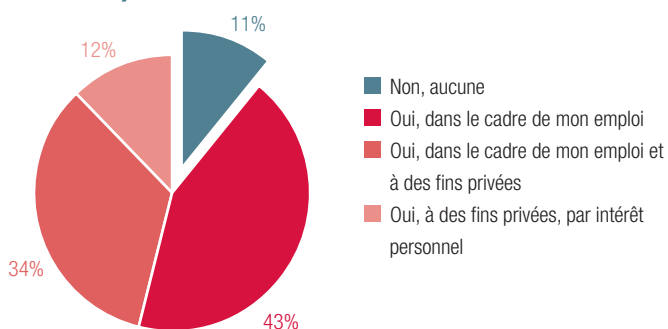
Un sentiment accentué chez les frontaliers, pour qui le trajet travail-domicile empiète particulièrement sur le temps de loisir. Ils sont 47 % à considérer que les formations doivent se tenir pendant les heures de travail. Parmi les résidents, ils sont 41 % à le penser. Ainsi, les résidents sont plus nombreux que les frontaliers à estimer que l'on doit se former hors du temps de travail (8,5 % contre 3,5 %).

Expérience en matière de formation continue

Neuf personnes sur dix ont déjà suivi une formation dans le cadre de leur emploi ou à titre privé

Graphique 7

Avez-vous déjà suivi une formation ?



Source : Observatoire de la formation

La majorité des formations sont suivies dans le cadre de l'emploi (77%). Cependant, un actif sur dix n'a jamais participé à une formation.

Une tendance qui se maintient : les plus diplômés sont plus habitués à la FC

Plus le niveau d'études est élevé, plus la part des personnes ayant déjà été formées, dans le cadre de leur emploi ou à titre privé, augmente. Parmi les non diplômés, 74 % ont déjà suivi une formation, contre 98 % des actifs possédant au moins un niveau Bac +4.

L'expérience en matière de formation diffère également en fonction du secteur d'activité. 92 % des actifs travaillant dans le secteur «Banque, assurance, secteur financier» (dont 71 % de niveau supérieur à Bac+2) ont déjà suivi une formation dans le cadre de leur emploi. A contrario, les personnes employées dans les secteurs «Nettoyage, gardiennage», «Hôtellerie, restauration et commerce» ont moins accès à la FC. Ceci fait écho au point précédent liant la formation continue au niveau d'études. En effet, en fonction du secteur d'activité, les niveaux d'études sont différemment répartis.

On retrouve ce constat dans Formastat «Pratiques de formation»³ concernant les secteurs les plus formateurs. En 2009, un salarié du secteur «Activités financières et d'assurance» a suivi, en moyenne, deux fois plus de formations que celui du secteur «Commerce» (4,3 participations contre 1,9).

Les frontaliers suivent plus de formations dans le cadre de leur emploi (82 %) que les résidents (74 %). Ces derniers sont néanmoins plus nombreux à suivre des formations à titre privé (51 % contre 40 %).

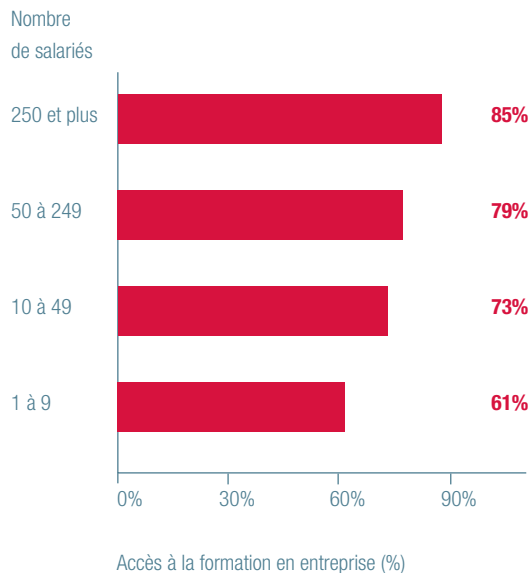
Plus les personnes travaillent dans une grande entreprise, plus elles sont amenées à se former

85 % des personnes travaillant dans de grandes entreprises (250 salariés et plus) ont déjà suivi une formation dans le cadre de leur emploi. Au sein des petites entreprises (moins de 10 salariés), ce taux n'est que de 61 % (graphique 8).

Formastat «Pratiques de formation» confirme que plus la taille de l'entreprise augmente, plus les salariés participent à des formations.

Graphique 8

Accès à la formation des actifs dans le cadre de leur emploi selon la taille de l'entreprise



Source : Observatoire de la formation

³ Formastat 2011 «Pratiques de formation» disponible sur le site www.infpc.lu

Les obstacles à la formation continue

Hors du temps de travail

L'organisation de la vie privée, le plus gros obstacle à la formation hors du temps de travail

54 % des actifs évoquent les engagements familiaux et l'organisation de la vie privée comme premier facteur d'entrave à la FC hors du temps de travail. C'est le cas notamment des personnes âgées de 35 à 44 ans (60 %) et des 25-34 ans (54 %). Il s'agit effectivement des tranches d'âges durant lesquelles la vie familiale est généralement la plus contraignante (enfants en bas âge ou encore à charge...).

L'incompatibilité avec les horaires de travail est le deuxième frein à la formation le plus cité (une personne sur cinq).

16 % des répondants disent toutefois ne voir aucun obstacle à la formation hors du temps de travail. Il y a plus de résidents de cet avis (19 %) que de frontaliers (12 %), dont plus des deux-tiers sont des hommes. Les frontaliers évoquent plus souvent la difficulté de concilier la FC avec la vie privée (55 %), les horaires de travail (22 %) et les problèmes de trajets (10 %). Des obstacles qui touchent moins les résidents (respectivement 52%, 17 % et 6 %).

Les femmes insistent plus que les hommes sur l'organisation de la vie familiale et de la vie privée comme barrière à la formation hors du temps de travail (56 % contre 51 %). Les hommes sont plus nombreux à ne pas trouver d'obstacle à la formation hors de la vie professionnelle (18 % des hommes contre 13 % des femmes).

Pendant le temps de travail

Un tiers des actifs ne voient aucun obstacle à la formation durant leur temps de travail

Parmi les obstacles cités, 42 % de la population active estime que l'importance de la charge de travail peut empêcher la participation à des formations durant le temps de travail.

Cet obstacle est plus souvent cité par les frontaliers (47 %) que par les résidents (38 %).

Plus les répondants sont diplômés (occupent probablement des postes à responsabilités), plus ils sont nombreux à évoquer des problèmes d'organisation au travail.

La part de personnes qui jugent qu'il n'y a aucun obstacle à la formation pendant le temps de travail augmente avec la taille de l'entreprise. L'organisation du travail dans les grandes entreprises (système de back-up) permet sans doute aux personnes de s'absenter plus facilement pour suivre une formation.

Notes méthodologiques

Description de l'enquête

Les résultats présentés dans cette publication sont issus d'une enquête menée par l'Observatoire de la formation en 2010. L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 1 192 personnes, représentatif de la population active luxembourgeoise âgée de plus de 18 ans. La représentativité statistique de l'échantillon est garantie par la méthode des quotas. Elle prend en compte l'âge, le sexe, la nationalité et le lieu de résidence.

668 résidents et 524 frontaliers (dont 257 français, 136 belges et 131 allemands) ont été interrogés par TNS-ILRES. Une partie de l'enquête auprès des résidents a été réalisée par téléphone (40 %) et une partie par questionnaire Web (60 %). Les frontaliers ont majoritairement été interrogés par questionnaire Web.

En savoir plus...

Observatoire de la formation (2011). «Pratiques de formation». Formastat, 38 p. (<http://www.lifelong-learning.lu/View/Document-Etudes/formastat-2011/fr>).

Cedefop (2011). «Glossaire - La qualité dans l'enseignement et la formation», 240 p. (<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/17663.aspx>).

Cedefop (2009). «Citizens views on lifelong learning in the 10 new Member States». Cedefop panorama series, 120 p. (http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5172_en.pdf).

Guégnard C. (2004). «Regards sur la formation professionnelle continue» (<http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/09/30/08/PDF/04146.pdf>).

Lambert M., Marion-Vernoux I., et al. (2009). «Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés», CEREQ, 91 p. (<http://www.cereq.fr/index.php/content/download/643/10223/file/QFC.pdf>).



observatoire
de la formation



infpc

institut national
pour le développement
de la formation
professionnelle continue

Auteurs

Marion Biré
Claude Cardoso
Dominique Matera

Éditeur

INFPC, établissement public
38, rue de l'Avenir
L-1147 Luxembourg

Contact

Responsable
Observatoire de la formation
Claude Cardoso
T + 352 46 96 12-201
claude.cardoso@infpc.lu

Téléchargement

www.infpc.lu



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

