

La perception de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par la population active Partie 2

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).

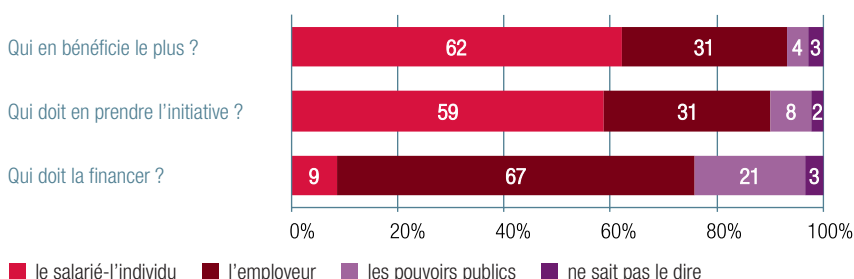
Ce qu'il faut retenir

Le salarié doit être acteur de sa formation : c'est lui qui doit en prendre l'initiative (59 % des sondés) et c'est également lui le principal bénéficiaire (62 %). En revanche, il incombe à l'employeur d'en supporter les coûts (67 %). Pour obtenir des informations relatives à la formation continue, un quart des actifs (24 %) ont le réflexe de s'adresser à la personne en charge de la formation au sein de leur entreprise et 14 % ne savent pas vers qui se diriger.

Les actifs sont globalement satisfaits (56 %) de l'offre de formation continue au Grand-Duché, même si 26 % d'entre eux ne se prononcent pas. Il s'agit principalement d'actifs frontaliers qui possèdent une moindre connaissance du système de formation continue luxembourgeois. Par ailleurs, un actif sur cinq (21 %) envisage de suivre une formation dans les douze mois à venir, notamment en «Langues» (32 % d'entre eux).

Graphique 1

La formation continue vue par les actifs au Luxembourg



Source : Observatoire de la formation

Initiative, bénéfiques et financement de la formation

Le salarié, acteur et principal bénéficiaire de sa formation...

Six actifs sur dix (59 %) estiment qu'il incombe au salarié de prendre l'initiative d'un projet de formation continue (Encadré). Ils sont trois sur dix (31 %) à citer l'employeur (graphique 1).

Sur cette question, les avis divergent et peuvent être appréciés d'un point de vue générationnel. Les jeunes actifs sont plus nombreux à penser qu'il faut responsabiliser le salarié vis-à-vis de sa formation (68 % des 18-24 ans). Plus l'âge des actifs augmente, moins ils partagent ce sentiment. En effet, ils ne sont que 59 % parmi les 35-44 ans à être de cette opinion et 54 % parmi les plus de 55 ans. En revanche, les seniors sont plus nombreux à considérer que l'initiative de la formation revient à l'employeur : 36 % des plus de 55 ans l'affirment, contre 21 % des 18-24 ans.

Par ailleurs, une majorité d'actifs estiment que le salarié, acteur de sa formation, en est le principal bénéficiaire. Ainsi, 62 % jugent que la formation profite en premier lieu au salarié, puis à l'employeur (31 %).

Encadré

L'enseignement et la formation continus 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».

Les hommes (71 %) sont plus enclins que les femmes (63 %) à penser que le financement de la formation continue relève de la responsabilité de l'employeur. Par ailleurs, pour 24 % des résidents et seulement 16 % des frontaliers, les pouvoirs publics doivent être les premiers à investir dans la formation continue des actifs.

La question du financement de la formation est également liée à la taille de l'entreprise des personnes interrogées. Plus leur entreprise est grande, plus elles affirment que c'est à l'employeur de financer la formation continue. Les salariés des moyennes et des grandes entreprises se réfèrent très probablement au plan de formation mis en œuvre par l'employeur.

À qui s'adresse-t-on pour suivre une formation ?

Les responsables formation sont les personnes de référence

Lorsqu'un salarié envisage de suivre une formation (à titre privé ou professionnel), il cherche conseil afin de choisir une formation adaptée à ses besoins. Il se renseigne également sur les différentes aides à la formation dont il peut bénéficier¹.

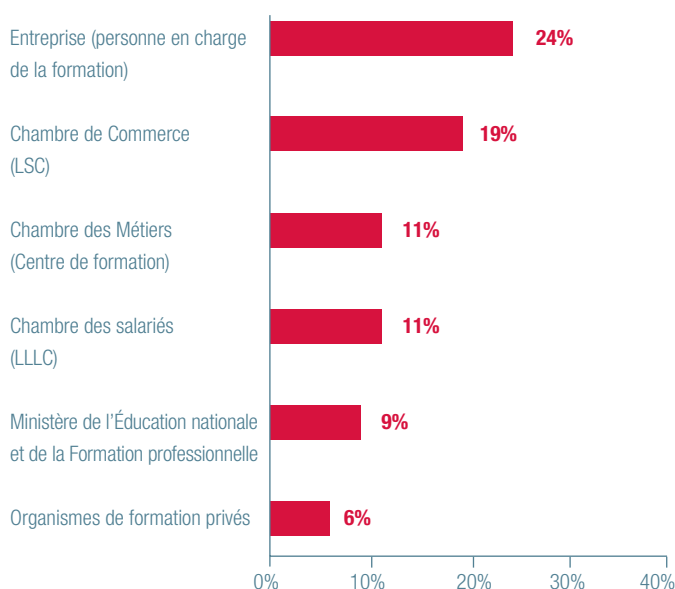
Pour obtenir des informations, un quart des actifs interrogés (24 %) se tournent vers leur entreprise et s'adressent notamment à la personne en charge de la formation (graphique 2). Viennent ensuite les organes de formation des Chambres professionnelles, le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle, avec ses différents services, et les offreurs de formation privés.

... financée par l'employeur

Près de sept actifs sur dix (67 %) estiment que la formation devrait être à la charge de l'employeur. En deuxième position, ils citent les pouvoirs publics (21 %) et seuls 9 % d'entre eux jugent que le salarié doit assurer le financement de sa formation.

¹ INFPC (2010). «Mesures d'aide à la formation», *La formation, ça marche!*

Graphique 2
Structures consultées par les actifs lors d'un projet de formation



Source : Observatoire de la formation

Pour bénéficier d'une formation, les frontaliers sont plus nombreux à se diriger vers la personne en charge de la formation dans leur société que les résidents (30 % contre 18 %). Ces derniers, sans doute plus habitués au système national de formation continue, s'adressent directement aux offreurs de formation (institutionnels ou privés).

Une fois encore, la taille de l'entreprise influence fortement les réponses des sondés. Un tiers des salariés des moyennes et grandes entreprises se tournent vers leur responsable formation, contre seulement 10 % des salariés issus des petites et très petites entreprises. L'absence de services de gestion des ressources humaines, au sein de ces petites structures, explique cette différence et la raison pour laquelle ces salariés sont plus nombreux à s'adresser à des organes externes.

14 % ignorent vers qui se diriger lorsqu'ils ont un projet de formation

Si la majorité des actifs sont bien informés, 14 % ne savent pas à qui s'adresser lors d'un projet de formation. Cette situation est notamment liée au niveau d'études des personnes interrogées. En effet, plus ce dernier est faible, moins elles sont en mesure de citer un interlocuteur. De même, les jeunes de moins de 25 ans (19 %) et les frontaliers (18 %) sont plus nombreux à ne pas savoir vers qui se tourner en cas de formation. Une explication très probable réside dans la méconnaissance du système national de formation continue et de ses acteurs.

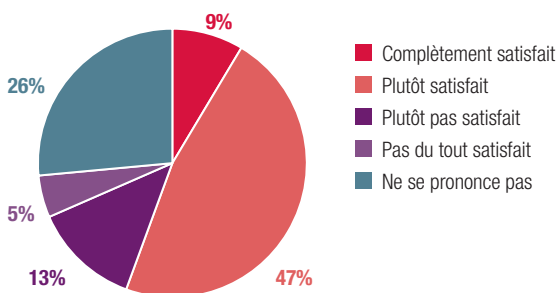
Niveau de satisfaction de l'offre de formation continue

Les actifs sont globalement satisfaits de l'offre de formation

Plus de la moitié des personnes interrogées (56 %) trouvent l'offre de formation continue au Luxembourg satisfaisante ; 9 % se déclarent même «complètement satisfaites». En revanche, un actif sur cinq (18 %) n'est pas convaincu par l'offre de formation (graphique 3).

Lorsqu'on leur demande les raisons de leur mécontentement, arrive en tête le faible choix de formations proposées (37 % d'entre eux), suivi du manque de communication autour de l'offre (19 %).

Graphique 3
Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de l'offre de formation au Luxembourg ?



Source : Observatoire de la formation

À noter que 26 % des personnes interrogées disent ne pas savoir quoi répondre ou ne souhaitent pas se prononcer sur la qualité de l'offre de formation. Parmi elles, on compte les actifs n'ayant jamais suivi de formation², dont la moitié ne se prononce pas. Mais c'est surtout l'influence des frontaliers qui explique cette situation et notamment leur méconnaissance du système national de formation continue. Ils sont 38 % à ne pas se prononcer sur la qualité de l'offre de formation. À titre de comparaison, les résidents ne sont que 18 % et sont beaucoup plus satisfaits de l'offre de formation au Luxembourg que les frontaliers (63 % contre 46 %).

L'étude du niveau de satisfaction des actifs vis-à-vis de l'offre de formation met en évidence un lien avec l'importance accordée à la formation. En effet, les personnes qui jugent la formation indispensable ou très importante sont plutôt satisfaites, voire complètement satisfaites de l'offre de formation au Luxembourg. À l'inverse, la satisfaction décroît à mesure que l'importance accordée à la formation diminue.

² 11 % des actifs n'ont jamais suivi de formation. Source : Observatoire de la formation (2012). «La perception de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par la population active – Partie 1», Formabref.

Un actif sur cinq envisage de suivre une formation dans les 12 mois à venir

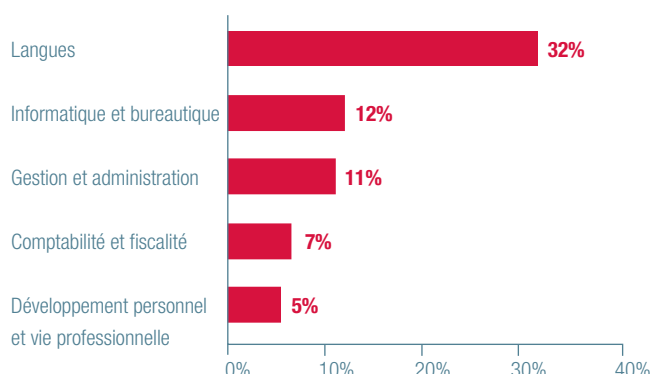
Globalement satisfaits de l'offre de formation, 21 % des actifs ont l'intention de participer à une formation dans les douze mois à venir. Une minorité envisage de suivre plusieurs formations dans l'année : 8 % deux formations et 3 % au-delà.

Les formations en «Langues» sont les plus prisées : 32 % d'entre eux projettent de suivre une formation dans ce domaine (graphique 4). Elles devancent les formations en «Informatique et bureautique» (12 %) et celles en «Gestion et administration» (11 %). À noter que 13 % ignorent le domaine dans lequel ils se formeront.

L'importance des formations linguistiques s'explique par la situation atypique du Luxembourg en termes de multilinguisme, de multiculturalisme et d'afflux de travailleurs frontaliers. D'ailleurs, 22 % des offreurs de formation au Luxembourg³ disposent d'une offre en «Langues».

Graphique 4

Formations envisagées par les actifs dans les 12 mois à venir



Source : Observatoire de la formation

³ Observatoire de la formation (2011). «L'offre de formation continue en chiffres», *Formabref*.

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 (2012). «La perception de l'éducation et de la formation tout au long de la vie par la population active – Partie 1», *Formabref*.

Observatoire de la formation (2011). «L'offre de formation continue en chiffres», *Formabref*.

Cedefop (2011). «Glossaire - La qualité dans l'enseignement et la formation», 240 p.

INFPC (2010). «Mesures d'aide à la formation», *La formation, ça marche !*, 54 p.

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

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).

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>).

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