

BULLETIN DU STATEC 4

La formation professionnelle continue dans les entreprises

Sommaire

Résumé	4
Introduction	5
1. Plus de 3 entreprises sur 4 sont des entreprises formatrices	6
2. Une grande variété de formations offertes	8
3. Les cours touchent 6 salariés sur 10	10
4. Le coût des cours: 2,1% de la masse salariale	16
5. L'organisation de la FPC: bien ancrée dans les grandes entreprises, peu structurée dans les petites	19
6. Les obstacles à la formation: coûts élevés et manque de temps	23
7. La formation professionnelle initiale reste importante	24
Annexe méthodologique	25

2017

STATEC

Institut national de la statistique
et des études économiques

SAVOIR
POUR AGIR

BULLETIN DU STATEC 4

La formation professionnelle continue dans les entreprises

Sommaire

Résumé	4
Introduction	5
1. Plus de 3 entreprises sur 4 sont des entreprises formatrices	6
2. Une grande variété de formations offertes	8
3. Les cours touchent 6 salariés sur 10	10
4. Le coût des cours: 2,1% de la masse salariale	16
5. L'organisation de la FPC: bien ancrée dans les grandes entreprises, peu structurée dans les petites	19
6. Les obstacles à la formation: coûts élevés et manque de temps	23
7. La formation professionnelle initiale reste importante	24
Annexe méthodologique	25

2017

STATEC

Institut national de la statistique
et des études économiques

SAVOIR
POUR AGIR

Impressum

Responsable de la publication

Dr Serge Allegrezza

Coordination et rédaction

Paul Reiff

STATEC

**Institut national de la statistique
et des études économiques**

Centre Administratif Pierre Werner
13, rue Erasme
L-1468 Luxembourg-Kirchberg

Téléphone	247-84219
Fax	46 42 89
E-mail	info@statec.etat.lu
Internet	www.statec.lu

Novembre 2017
Volume LXIV
N° 04/2017
ISSN 0076-1583

Prix de ce numéro: 3,70 euros

La reproduction totale ou partielle du présent bulletin est autorisée
à condition d'en citer la source.

Conception: Interpub', Luxembourg

Table des matières

La formation professionnelle continue dans les entreprises

Résumé	4
Introduction	5
1. Plus de 3 entreprises sur 4 sont des entreprises formatrices	6
2. Une grande variété de formations offertes	8
3. Les cours touchent 6 salariés sur 10	10
4. Le coût des cours : 2,1% de la masse salariale	16
5. L'organisation de la FPC : bien ancrée dans les grandes entreprises, peu structurée dans les petites	19
6. Les obstacles à la formation : coûts élevés et manque de temps	23
7. La formation professionnelle initiale reste importante	24
Annexe méthodologique	25

Résumé

Ce bulletin présente les principaux résultats de la cinquième enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (enquête CVTS5), réalisée au Luxembourg par le STATEC en 2016.

Selon les données récoltées, 77% des entreprises ont offert des formations professionnelles continues (FPC) à leurs salariés dans le courant de l'année 2015, soit une augmentation nette vis-à-vis de 2010 (71%). Cette proportion varie, entre autres, selon la taille de l'entreprise. Alors que les entreprises de plus de 250 salariés offrent quasiment toutes des formations, seulement 2/3 des entreprises de 10 à 19 employés sont formatrices. Des variations existent également en fonction des secteurs d'activité. Dans le domaine de la construction, le pourcentage d'entreprises formatrices n'est que de 61% alors qu'il est près de 90% dans le domaine des services, mais aussi dans le secteur des ressources et de l'énergie.

En général, les entreprises formatrices ont tendance à proposer à leurs employés différentes sortes de formations. Les types de formation le plus souvent proposés sont les cours externes (62% des entreprises), les cours internes (53%), les conférences (55%) et les formations sur le tas (53%).

Ce sont surtout les cours de FPC qui touchent une part importante des salariés : en 2015, 62% des salariés ont participé à un cours de formation professionnelle continue. Ici encore, on trouve de grands écarts entre les secteurs d'activité (36% des salariés dans le domaine de la construction contre 76% dans le secteur des services financiers et autres services), ainsi qu'entre petites et grandes entreprises (31% des salariés dans les entreprises de 10 à 19 employés, contre 83% dans les entreprises de 1 000 personnes et plus). En 2015, chaque personne formée a suivi en moyenne 35 heures de cours de FPC. Par rapport aux chiffres récoltés en 2010, on observe que plus d'entreprises offrent des cours de FPC, à un pourcentage plus élevé de salariés, mais d'une durée moyenne légèrement plus courte. En moyenne, le pourcentage de femmes formées est légèrement plus élevé que celui des hommes.

Quant aux contenus des cours, on constate que 3/4 des entreprises privilégient des cours de FPC visant des compétences techniques, pratiques ou spécifiques à une tâche particulière. Parmi les prestataires externes, les entreprises choisissent en premier lieu des instituts de formation privés pour réaliser les cours de FPC, viennent ensuite les organisations patronales et les chambres professionnelles.

Le coût total des cours de formation professionnelle continue a été de plus de 320 millions d'euros, ce qui correspond à 2,1% de la masse salariale totale des entreprises visées par l'enquête. En moyenne, une heure de cours de FPC pour un salarié revient à 53€ pour l'entreprise. La plus grande part de ces coûts, soit 62%, provient des coûts liés à l'absence du personnel participant à ces cours. Les subventions publiques pour soutenir la FPC couvrent en moyenne 14% des frais mais profitent davantage aux grandes et moyennes entreprises.

L'organisation des cours dépend du profil de l'entreprise. Les grandes entreprises possèdent en règle générale un responsable des FPC, un budget spécifique ainsi qu'un plan de formation et procèdent de manière régulière à une évaluation de leurs besoins en formation. Ceci n'est que beaucoup plus rarement le cas dans les petites entreprises. Parmi les grandes entreprises, le personnel est impliqué dans l'organisation de la FPC dans 4 cas sur 5.

2/3 des entreprises ayant proposé des FPC à leurs salariés durant le courant de l'année 2015 disent avoir pu s'offrir toutes les formations désirées sans avoir rencontré des obstacles. Pour les autres, les principaux obstacles ont été les coûts élevés et le manque de temps. Les entreprises non formatrices justifient leur choix en grande majorité par le fait que les connaissances et aptitudes des travailleurs correspondent aux besoins de l'entreprise.

À côté de la formation professionnelle continue, la formation professionnelle initiale reste importante. En moyenne, 24% des entreprises occupent des apprentis. Le commerce, l'horeca, l'industrie et la construction sont les principaux secteurs qui ont recours à l'apprentissage.

Introduction

En 2016, le STATEC a réalisé pour la cinquième fois l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue en entreprise (CVTS – Continuing Vocational Training Survey).

Les origines de l'enquête CVTS remontent au début des années 1990 et s'inscrivent dans le cadre d'un programme d'action pour le développement des formations professionnelles continues dans la Communauté Européenne (FORCE). L'enquête est coordonnée par l'Office Statistique de l'Union Européenne (Eurostat).

Depuis 2005, l'enquête CVTS est régie par un règlement européen¹ et est menée tous les cinq ans. Ce règlement donne suite à l'intérêt croissant des sphères politiques nationales et internationales à disposer de données fiables et comparables sur la formation professionnelle continue en entreprise, et notamment sur :

- la portée des formations professionnelles continues (FPC) ;
- l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation (en termes de secteur, de formes et de volume) ;
- la disponibilité des formations professionnelles propres aux entreprises ;
- le coût des formations professionnelles en entreprise ;
- l'efficacité de la mise en œuvre des FPC ;
- l'évolution des formations professionnelles continues dans le temps.

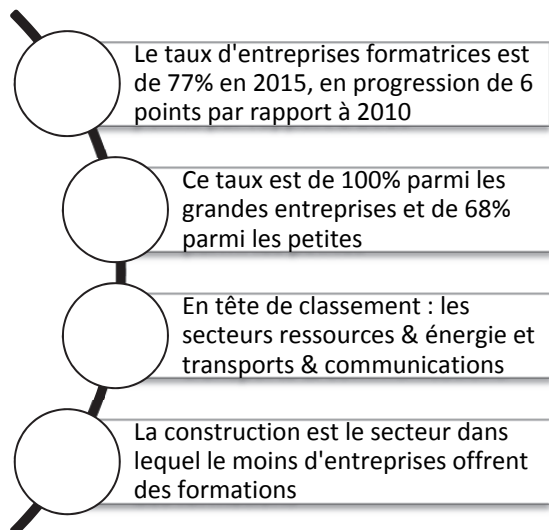
Au Luxembourg, les deux premières enquêtes ont été menées conjointement par le STATEC et CEPS/INSTEAD, la troisième par l'Université de Luxembourg, TNS-ILRES et le STATEC. Depuis la quatrième enquête (menée en 2011), le STATEC réalise seul l'enquête CVTS grâce à un questionnaire en ligne. Il s'agit d'une enquête par sondage menée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises de 10 salariés et plus.²

Ce bulletin présente l'analyse détaillée des résultats récoltés au Luxembourg lors de la dernière enquête CVTS, réalisée en 2016 et concernant les activités de formation des entreprises de 2015. Il montre également, grâce à de nombreux indicateurs, comment l'activité de formation continue des entreprises a évolué au cours des dernières décennies.

¹ Pour les références exactes de la réglementation européenne, veuillez consulter l'annexe méthodologique en fin d'ouvrage.

² Pour plus de détails concernant les secteurs d'activité couverts et le plan de sondage, veuillez vous référer à l'annexe méthodologique.

1. Plus de 3 entreprises sur 4 sont des entreprises formatrices



Le principal indicateur mesurant l'activité des entreprises en matière de formation professionnelle continue (FPC) est le pourcentage d'entreprises formatrices. Il s'agit de la proportion d'entreprises dont au minimum un employé a suivi au moins une formation professionnelle continue durant l'année de référence de l'enquête.

Après une stagnation du pourcentage d'entreprises formatrices entre 1999 et 2010, les résultats de l'enquête pour 2015 montrent de nouveau une augmentation significative du pourcentage d'entreprises formatrices. En 2015, le taux est de 77% et a donc augmenté de 6 points de pourcentage par rapport à 2010.

Comme par le passé, les secteurs³ de la construction, du commerce et de l'horeca ainsi que de l'industrie présentent des taux d'entreprises formatrices moins élevés. On peut toutefois remarquer que les pourcentages ont progressé dans l'ensemble de ces secteurs par rapport à 2010.

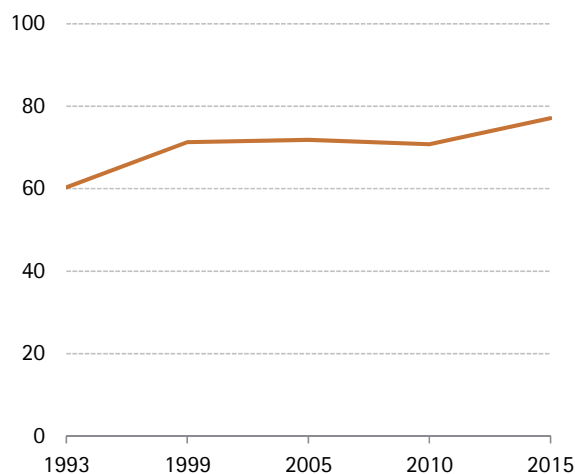
Les taux d'entreprises formatrices les plus élevés ont été observés dans les secteurs des ressources et de l'énergie ainsi que des transports et communications, avec 90 et 89% respectivement. Dans ces deux secteurs, les progressions ont été

³ Pour la composition exacte des différents secteurs d'activité, voir les définitions dans l'annexe méthodologique.

particulièrement importantes au cours de la décennie dernière.

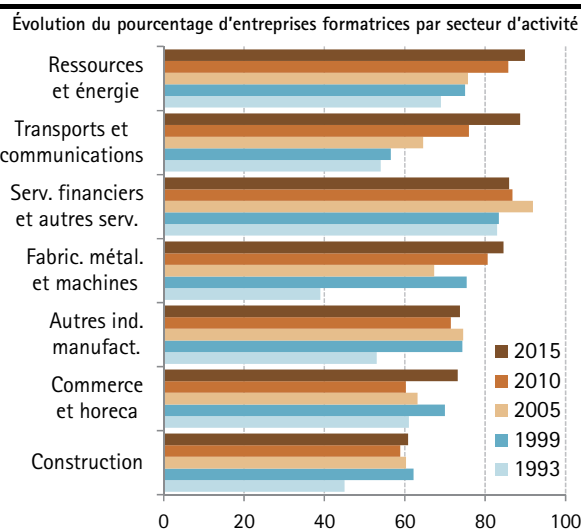
Dans le secteur d'activité des services financiers et des autres services, 86% des entreprises ont offert des formations continues à leurs salariés en 2015, la tendance dans ce secteur étant toutefois à la baisse depuis 2005, année où 92% des entreprises avaient été des entreprises formatrices.

Graphique 1 : Le pourcentage d'entreprises formatrices en nette progression



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 2 : Forte progression du taux d'entreprises formatrices dans les transports et communications



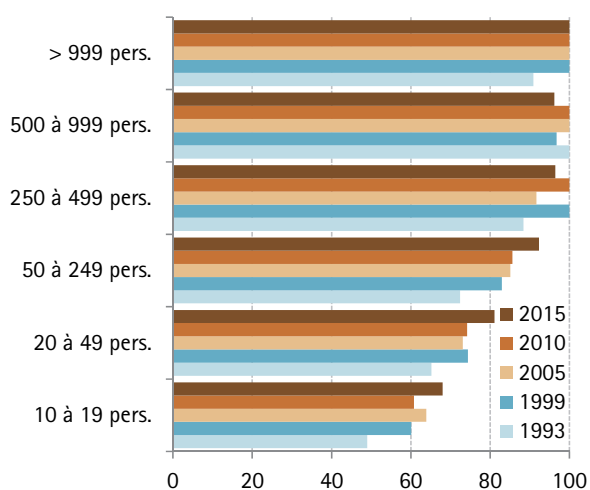
Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Il existe une relation positive entre la taille de l'entreprise et la proportion d'entreprises formatrices. Parmi les très grandes entreprises (avec 1 000 salariés ou plus), toutes sont formatrices. La quasi-totalité des entreprises de plus de 250 salariés sont des entreprises formatrices. En dessous de cette

taille, le pourcentage de celles qui offrent des formations à leurs salariés est plus faible. Seulement 68% des entreprises comptant entre 10 et 19 salariés sont des entreprises formatrices en 2015. La tendance est néanmoins favorable dans les petites et moyennes entreprises.

Graphique 3 : Le taux d'entreprises formatrices augmente avec la taille de l'entreprise

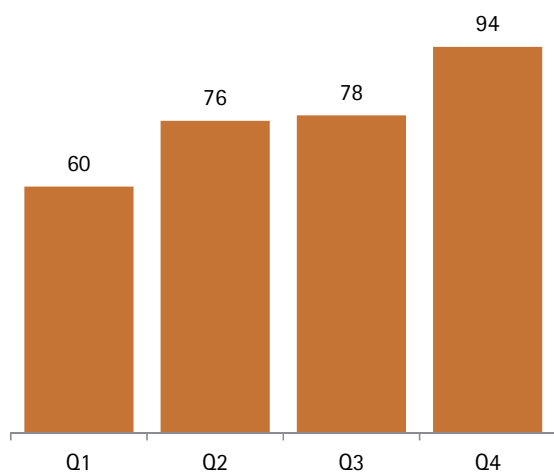
Évolution du pourcentage d'entreprises formatrices par taille d'entreprise



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 4 : Taux d'entreprises formatrices plus élevé dans les entreprises à salaires moyens élevés

Pourcentage d'entreprises formatrices, par catégorie de coût horaire moyen de l'entreprise (quartiles)



Source : STATEC - Enquête CVTS5

Par contre dans les entreprises entre 250 et 999 salariés, on constate une légère diminution par rapport à 2010, avec un taux de 96% seulement au lieu des 100% constatés lors de l'enquête précédente.

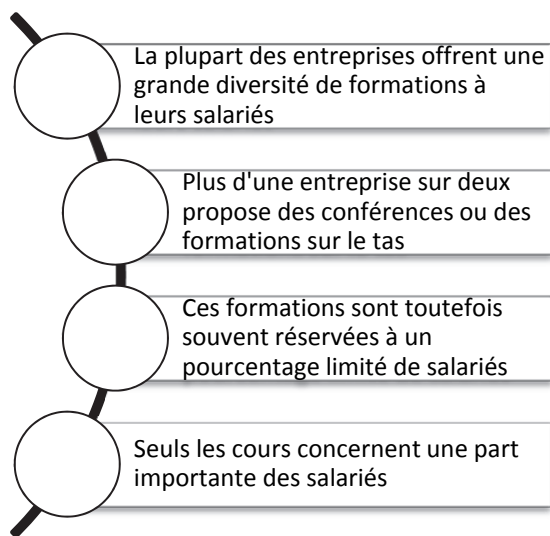
L'effet de la taille de l'entreprise peut être observé dans tous les secteurs d'activité pris séparément, mais il est le plus important dans la construction, alors qu'il est moins prononcé dans les services financiers et les autres services, dans les secteurs des ressources et de l'énergie ainsi que les transports et communications.

Au lieu de classer les entreprises par secteur d'activité ou par taille, on peut également le faire en fonction du niveau des salaires payés. Pour cela, nous avons classé les entreprises en quatre groupes en fonction de leur coût salarial horaire moyen.

Le premier groupe (Q1) correspond aux 25% des entreprises dont le coût horaire moyen brut est le plus faible (en l'occurrence, inférieur à 19,3€/heure, c. à d. le premier quartile). Le deuxième groupe (Q2) est composé des entreprises ayant un coût horaire moyen entre 19,3€/heure et 23,83€/heure (c'est-à-dire entre le premier quartile et la médiane). La troisième catégorie (Q3) reprend les entreprises ayant un coût horaire moyen entre 23,83€/heure et 32,2€/heure (entre la médiane et le 3ème quartile). Enfin, le dernier groupe (Q4) est composé de toutes les entreprises dont le coût horaire moyen est supérieur au troisième quartile, soit 32,2€/heure.

Comme par le passé, le pourcentage d'entreprises actives dans le domaine de la formation professionnelle continue augmente avec le salaire moyen de ses salariés (voir graphique 4). Remarquons toutefois que si cette relation est observée dans les services, elle n'est pas vérifiée dans l'industrie.

2. Une grande variété de formations offertes



Les différents types de formation professionnelles continues⁴ distinguées par l'enquête sont :

- les cours de FPC, parmi lesquels on distingue :
 - les cours externes et
 - les cours internes
- les autres types de FPC, à savoir :
 - les formations sur le tas,
 - les formations par rotation de poste,
 - les conférences,
 - les cercles de formation et
 - l'autoformation.

72% des entreprises offrent des cours de formation à leurs salariés, 70% offrent d'autres types de formation. Quand une entreprise offre à ses salariés la possibilité de se former, elle propose donc le plus souvent aussi bien des cours que d'autres types de FPC (voir graphique 5). Parmi les 77% d'entreprises formatrices, 65% offrent les deux sortes de FPC. 7% des entreprises limitent leur offre de formation exclusivement à des cours, et 5% n'offrent que d'autres types d'activités de FPC.

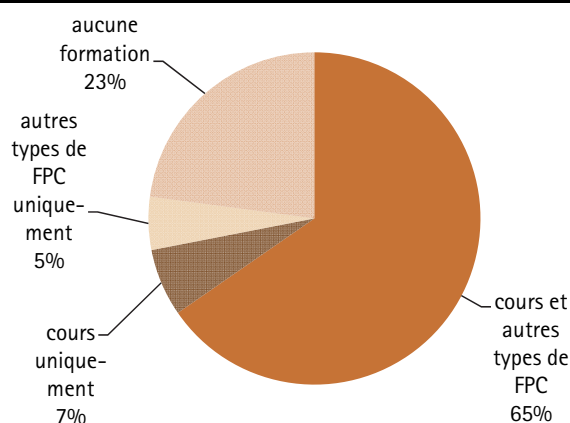
Si l'on distingue les cours organisés en interne par les entreprises des cours organisés par des prestataires externes, on constate que les cours

⁴ Pour une description précise des différents types de FPC, voir l'annexe méthodologique

externes sont le type de formation qui est offert le plus souvent (par 62% des entreprises), alors que 53% proposent des cours organisés en interne.

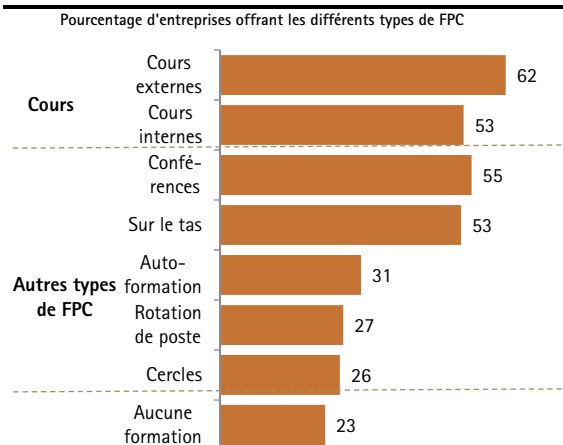
Plus de la moitié des entreprises proposent également des conférences et des formations sur le tas. Les mesures d'autoformation, les formations par rotation de poste et par cercles de formation et de qualité ne concernent qu'entre un quart et un tiers des entreprises.

Graphique 5 : La majorité des entreprises offrent des cours et d'autres types de FPC



Source : STATEC - Enquête CVTS5

Graphique 6 : Les cours externes sont le type de FPC offert le plus souvent



Source : STATEC - Enquête CVTS5

Le recours aux différents types de FPC varie en fonction des secteurs d'activité (voir tableau 1) et de la taille de l'entreprise (voir tableau 2). Le secteur des services financiers et autres services présente l'offre la plus importante (en termes de pourcentage d'entreprises) de cours externes, de cours internes et de formations sur le tas. Par contre, d'autres types d'activités de formation sont beaucoup plus souvent utilisés dans d'autres secteurs, comme p.ex. les formations par rotation de poste (plus d'1/3 des

entreprises dans l'industrie manufacturière, le commerce et l'horeca, mais seulement 18% dans les services financiers et autres services). Par ailleurs, l'autoformation est un mode de FPC assez répandu

dans le commerce et l'horeca (45%). De façon générale, on constate que le recours aux différents types de formation augmente avec la taille des entreprises.

Tableau 1 : Les services financiers proposent l'offre la plus importante de cours et de formations sur le tas

Pourcentage d'entreprises offrant les différents types de FPC	Secteurs d'activité						
	Ressources et énergie	Fabric. métal. et machines	Autres ind. manufact.	Construction	Commerce et horeca	Transports et communications	Serv. financiers et autres serv.
Cours externes	69	56	47	50	77	77	82
Cours internes	69	56	35	50	57	65	71
Conférences	54	50	44	44	59	70	69
Sur le tas	63	60	39	48	64	58	75
Autoformation	27	29	14	27	45	40	27
Rotation de poste	30	36	8	30	34	33	18
Cercles	34	27	12	22	33	36	33

Source : STATEC - Enquête CVTS5

Tableau 2 : Pour chaque type de formation, l'offre augmente avec la taille de l'entreprise

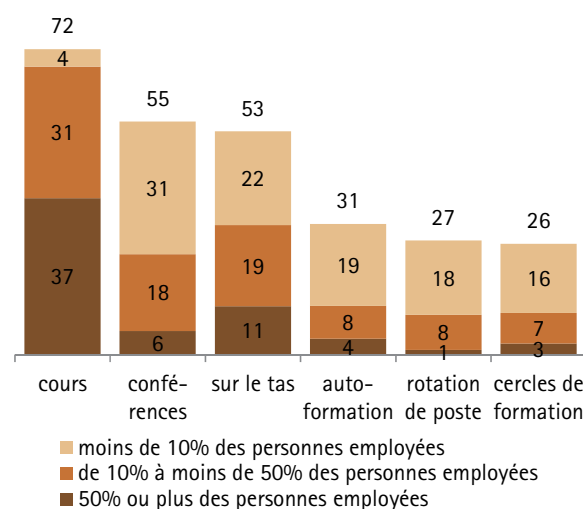
Pourcentage d'entreprises offrant les différents types de FPC	Taille de l'entreprise						
	Total	10 à 19 pers.	20 à 49 pers.	50 à 249 pers.	250 à 499 pers.	500 à 999 pers.	> 999 pers.
Cours externes	62	49	67	86	92	94	100
Cours internes	53	37	62	78	95	87	100
Conférences	55	48	51	75	83	87	96
Sur le tas	53	39	58	75	88	89	100
Autoformation	31	23	29	49	60	63	76
Rotation de poste	27	17	29	46	54	56	64
Cercles	26	19	24	42	64	59	72

Source : STATEC - Enquête CVTS5

Il faut toutefois nuancer l'importance des différentes formes de FPC telle que présentée ci-dessus, car si un type de formation est offert dans une entreprise, cela ne veut pas nécessairement dire que cette offre concerne une part significative de son effectif. Parmi toutes les formes de FPC, seuls les cours sont offerts à une part importante du personnel (voir graphique 7). Ainsi sur les 72% d'entreprises qui ont offert des cours de FPC, 37% d'entreprises déclarent que plus de 50% de leurs salariés y ont participé, 31% déclarent qu'entre 10 et 50% de leurs salariés y ont participé et pour 4% d'entre elles, moins d'un salarié sur 10 y a participé. Pour toutes les autres formes de FPC, on constate que dans la plupart des entreprises formatrices, elles ne concernent qu'une fraction très limitée de la main-d'œuvre. Sur les 55% d'entreprises qui déclarent avoir offert des conférences à leur personnel dans le cadre de la FPC, seuls 6% y ont fait participer plus de 50% de leurs salariés, alors que dans la majorité des entreprises, les conférences n'ont été destinées qu'à moins de 10% des salariés.

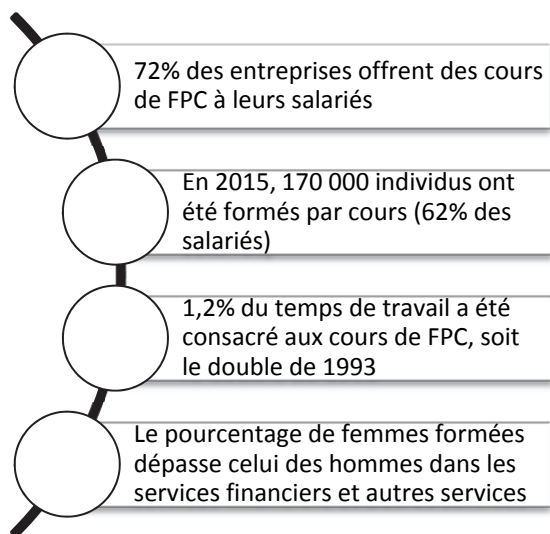
Graphique 7 : Seuls les cours touchent une part importante du personnel

Pourcentage d'entreprises offrant les différents types de FPC, en fonction de l'importance du personnel touché



Source : STATEC - Enquête CVTS5

3. Les cours touchent 6 salariés sur 10



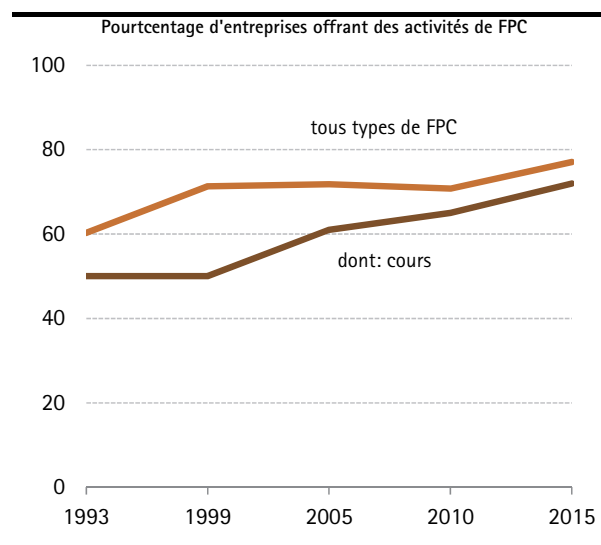
Les cours de formation internes ou externes représentent la principale méthode de formation professionnelle continue, offerte par 72% des entreprises en 2015 et qui en moyenne touche le plus de salariés dans les entreprises. Les autres types d'activités de FPC ne sont réservés en général qu'à une frange très limitée du personnel.

C'est la raison pour laquelle notre enquête étudie plus en détail les caractéristiques particulières des cours de formation ainsi que leur coût, et tente de montrer l'incidence que les cours de formation ont pu avoir sur les entreprises et les salariés.

Dans les années 1990, 50% seulement de toutes les entreprises ont eu recours à des cours de formation. Cette proportion est montée à 61% en 2005, à 65% en 2010 et a même atteint 72% en 2015 (voir graphique 8 Graphique 8).

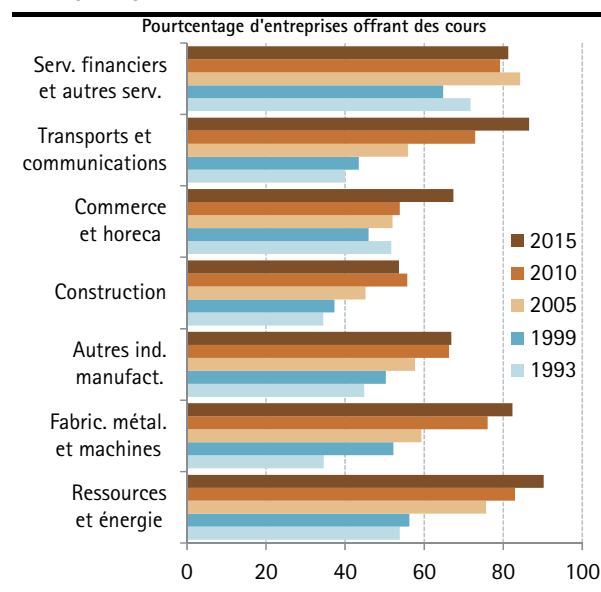
Malgré une croissance importante des cours de FPC dans la plupart des secteurs d'activité (voir graphique 9), la part d'entreprises offrant des cours à leurs salariés a légèrement diminué en 2015 par rapport à 2010 dans la construction. Dans le secteur des services financiers et des autres services, le taux est inférieur à son niveau de 2005, tout en restant à un niveau très élevé (81%). Dans le commerce et l'horeca ainsi que dans les transports et communications, l'offre de cours a fait un bond important.

Graphique 8 : De plus en plus d'entreprises offrent des cours à leurs salariés



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

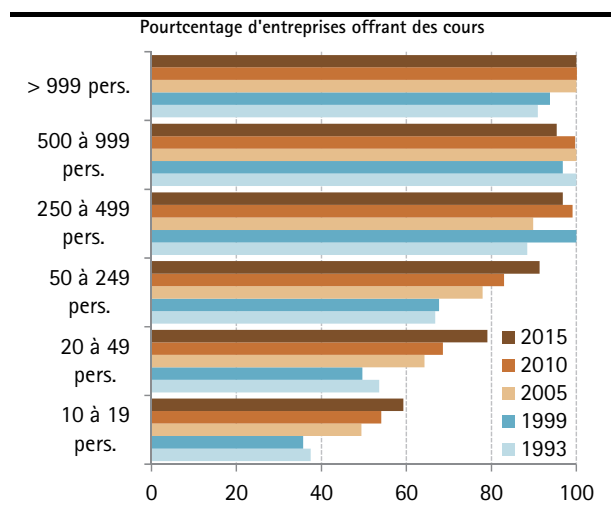
Graphique 9 : Les cours ont le vent en poupe dans presque tous les secteurs



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

La quasi-totalité des entreprises avec plus de 250 salariés offre des cours de formation à ses salariés, même si on peut constater un léger recul pour les entreprises de taille moyenne. D'un autre côté, les entreprises employant moins de 250 salariés ont fait un effort continu depuis 1999 pour augmenter leur offre.

Graphique 10 : Toutes les grandes entreprises offrent des cours de FPC

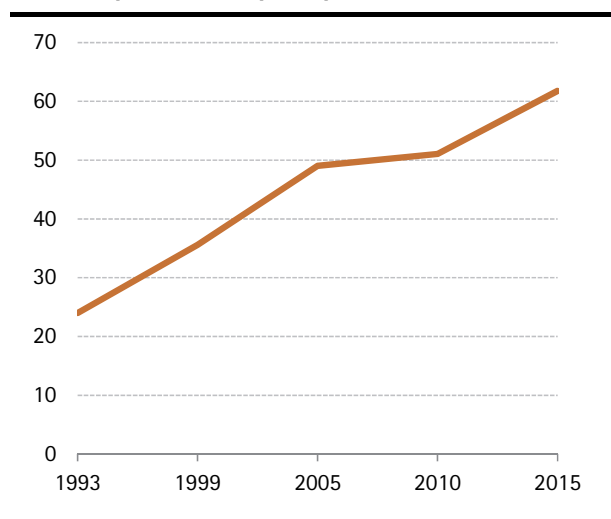


Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Qu'en est-il de la part des salariés ayant effectivement pu bénéficier de cette offre ?

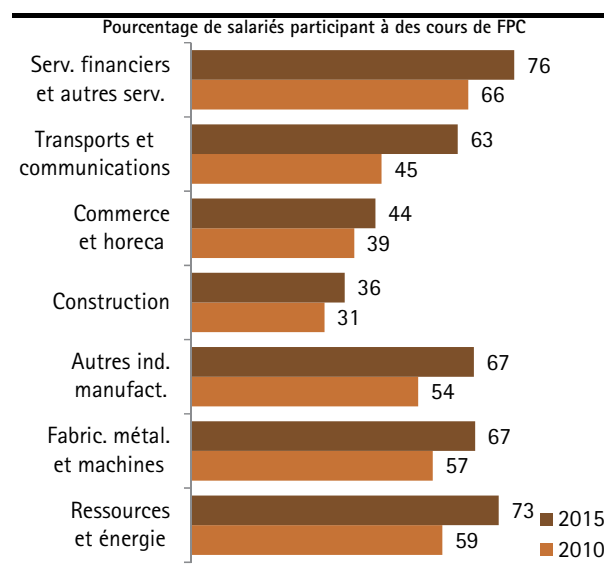
En 2010, moins de salariés ont participé aux cours à cause de la crise économique. Entre 2010 et 2015, la progression a de nouveau été importante. En 2015, 62% de tous les salariés ont participé à des cours de FPC (voir graphique 11) soit 171 000 personnes sur les 278 000 salariés entrant dans le champ d'étude de l'enquête.

Graphique 11 : Le pourcentage de personnes formées par cours a plus que doublé en 20 ans



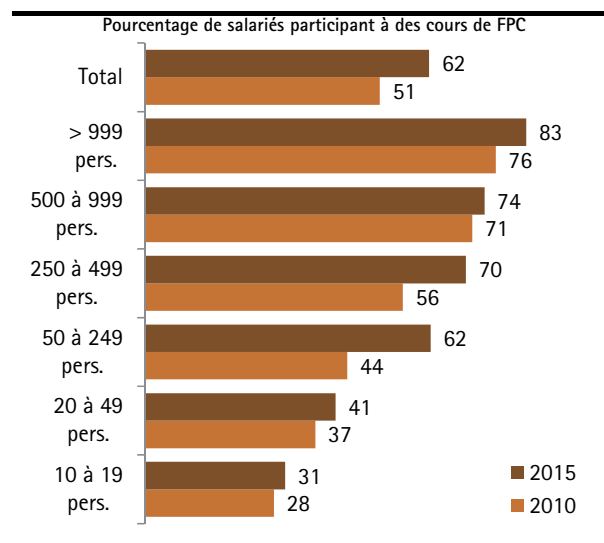
Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 12 : Le pourcentage de personnes formées par cours a augmenté dans tous les secteurs



Source : STATEC - enquêtes CVTS4 et CVTS5

Graphique 13 : Le pourcentage de personnes formées par cours a progressé le plus dans les entreprises de taille moyenne



Source : STATEC - enquêtes CVTS4 et CVTS5

Entre 2010 et 2015, le pourcentage de salariés participant à des cours a augmenté dans tous les secteurs (voir graphique 12) et dans toutes les classes de taille (voir graphique 13), mais la progression a été particulièrement importante dans le secteur des transports et des communications (de 45 à 63%) ainsi que dans les entreprises de taille moyenne, c. à d. entre 250 et 499 salariés (de 44 à 62%).

Le pourcentage d'entreprises formatrices a sensiblement augmenté entre 2010 et 2015, de même que le pourcentage et le nombre de

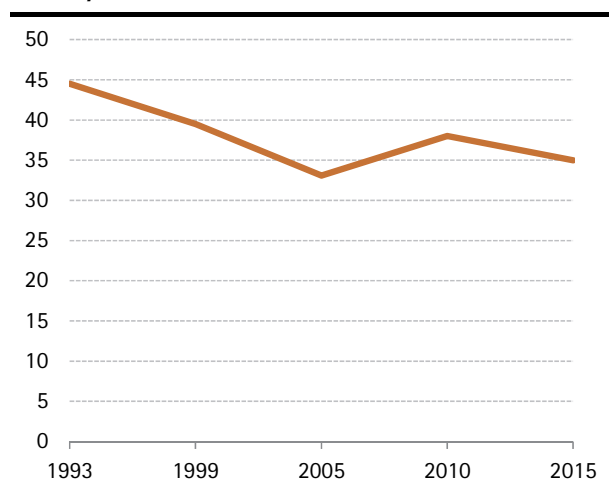
personnes formées par cours. Néanmoins, la durée moyenne des formations offertes a diminué.

En 2010, chaque personne formée avait passé en moyenne 38 heures dans des cours de formation pendant les heures de travail rémunérées. En 2015, ce chiffre tombe à 35 heures⁵ (voir graphique 14).

On peut donc conclure qu'en 2015, par rapport à 2010 :

- plus d'entreprises offrent des cours,
- à plus de salariés,
- mais d'une durée moyenne un peu plus courte.

Graphique 14 : Chaque personne formée a suivi en moyenne 35 heures de cours en 2015



Mais cette durée moyenne de cours par personne formée dépend fortement du secteur d'activité. En 2015, elle est de 33 heures dans le secteur des finances et des autres services, de 35 heures dans l'industrie, mais de 51 heures dans les transports et communications. La durée moyenne la plus faible a été enregistrée dans le secteur de la construction avec 22 heures, suivi par le commerce et l'horeca avec 28 heures.

Afin de tenir compte de l'évolution du temps de travail, on peut aussi reporter le nombre d'heures de formation au nombre total d'heures travaillées.

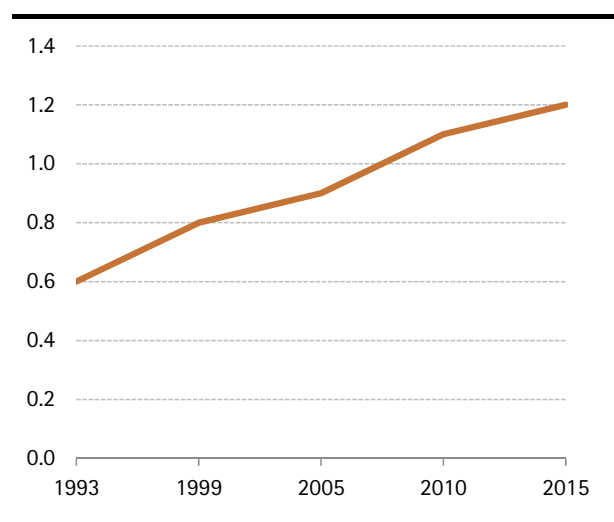
⁵ Si l'on préfère comparer le total des heures de formation suivies par rapport au total de tous les salariés de toutes les entreprises (formatrices ou non), on obtient une moyenne de 22 heures de formation par salarié et par an.

6 millions d'heures de cours ont été suivies en 2015, correspondant à 1,2% du temps de travail

Un total de plus de 5,97 millions d'heures a été suivi en 2015, contre 4,6 millions d'heures en 2010 et 3,5 millions en 2005, soit une augmentation de plus de 70% en 10 ans. Pendant la même période, le temps de travail total des salariés de toutes les entreprises entrant dans le champ d'étude de l'enquête n'a augmenté que de 30% (de 384 à 491 millions d'heures).

En 2015, 1,2% du temps de travail a été consacré à des cours de formation professionnelle continue, contre 1,1% en 2010 et 0,9% en 2005 (voir graphique 15). Par rapport à 1993, le chiffre a même doublé.

Graphique 15 : Le pourcentage du temps de travail consacré à des cours a doublé en 20 ans

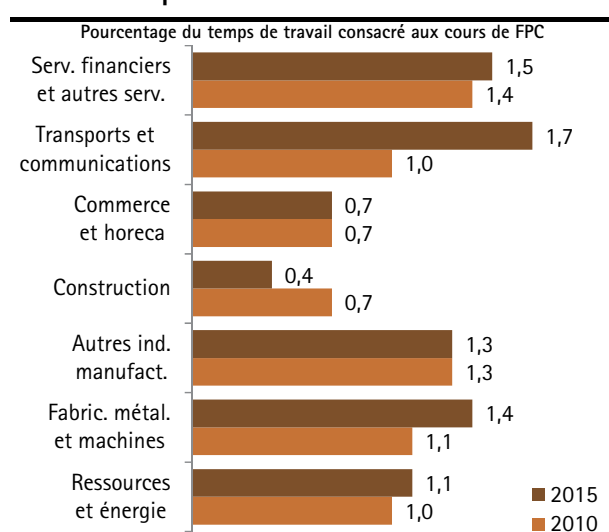


Source : STATEC - Enquêtes CVTS

En 2015, c'est le secteur des transports et des communications qui affiche le pourcentage le plus élevé du temps de travail consacré aux cours de formation (1,7%), après avoir fait un bond important depuis 2010. À l'autre extrême, c'est dans le secteur de la construction que le pourcentage du temps de travail consacré à la formation continue est le plus faible : 0,4% seulement. Des différences considérables existent donc au niveau sectoriel (voir graphique 16), étant donné qu'aussi bien le nombre d'heures de cours que les durées moyennes de travail y sont différents.

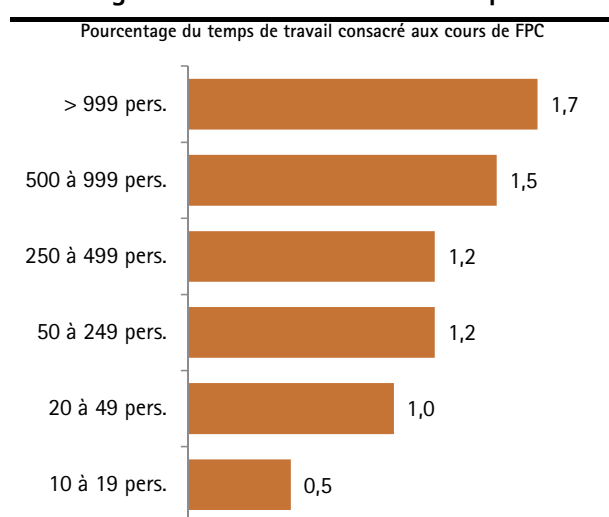
La part du temps de travail consacré aux cours de formation est particulièrement élevée dans les grandes entreprises, alors qu'elle reste plus faible dans les petites et moyennes entreprises.

Graphique 16 : Temps de travail consacré aux cours : transports et communications en tête



Source : STATEC - enquêtes CVTS4 et CVTS5

Graphique 17 : Le temps de travail consacré aux cours augmente avec la taille de l'entreprise



Source : STATEC - enquête CVTS5

66% des femmes ont participé à des cours de FPC, contre 60% des hommes seulement⁶. Dans les

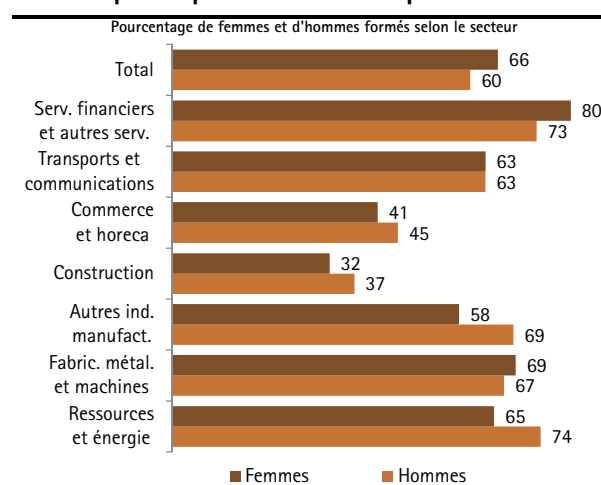
⁶ Il s'agit bien entendu ici d'une différence brute entre sexes, qui peut trouver son origine dans les caractéristiques des salariés concernés (niveau de formation initiale, ...) et les postes qu'ils occupent (type d'occupation, niveau dans la hiérarchie, ...). Notons également que dans le cadre de cette enquête, il n'a été recueilli que le nombre d'hommes et de femmes ayant participé à des cours de FPC au cours de l'année, alors que la durée de ces formations et le nombre de formations par personne n'ont pas été recueillis séparément pour les deux sexes. Ainsi p.ex. l'observatoire de la formation est arrivé à la conclusion qu'en 2014, les hommes ont participé à un nombre plus élevé de formations que les femmes (voir Formabref – Pratiques de formation, Observatoire de la formation, juillet 2016).

enquêtes précédentes, il n'y avait pas de différence significative selon le sexe. En 2010, le taux de participation était encore de 59% pour les deux sexes.

Néanmoins, le graphique 18 montre que dans la plupart des secteurs, les hommes sont davantage formés. Dans le secteur des ressources et de l'énergie, dans l'industrie manufacturière, dans la construction ainsi que dans le commerce et l'horeca, la part des hommes formés est plus élevée que celle des femmes. Dans d'autres secteurs, comme les transports et télécommunications, il n'y a pas de différence notable entre les sexes.

Dans les services financiers et les autres services toutefois, les femmes sont davantage formées par cours de FPC que les hommes (ce qui n'avait pas encore été le cas en 2010). Or 54% des femmes travaillent dans ce secteur (contre 32% des hommes), ce qui explique l'impact important de ce secteur sur la moyenne générale.

Graphique 18 : Proportionnellement, plus de femmes participent à des cours que d'hommes



Source : STATEC - enquête CVTS5

Quels sont les buts poursuivis par les entreprises qui offrent des cours à leurs salariés, ou en d'autres mots, quelles compétences et aptitudes sont visées par les cours proposés ?⁷

Il ressort clairement des réponses fournies par les entreprises (voir graphique 19) que les cours visent

⁷ Lors de l'enquête, on a demandé aux entreprises de cocher dans une liste les compétences et aptitudes visées, avec la possibilité de choisir les trois compétences visées les plus importantes.

avant tout des compétences spécifiques, liées à des tâches bien déterminées. Ce type de compétences est en effet cité parmi les trois compétences principalement visées par les cours par 75% des entreprises.

Parmi les autres aptitudes choisies, il y a surtout des compétences transversales qui sortent du lot : celles liées à l'orientation client des salariés (23%), des compétences générales en informatique (21%) et des compétences en gestion (19%).

Par ailleurs, on a également demandé aux entreprises quelles aptitudes, techniques et compétences étaient considérées comme importantes pour le développement de l'entreprise dans les années à venir.

Dans les grandes lignes, les compétences jugées les plus importantes correspondent à celles les plus visées par les cours de formation. Il y a toutefois quelques compétences qui sont jugées particulièrement importantes pour l'avenir des entreprises et qui malgré cela ne semblent pas trouver autant de place dans les formations. Il s'agit p.ex. des compétences liées à la relation avec la

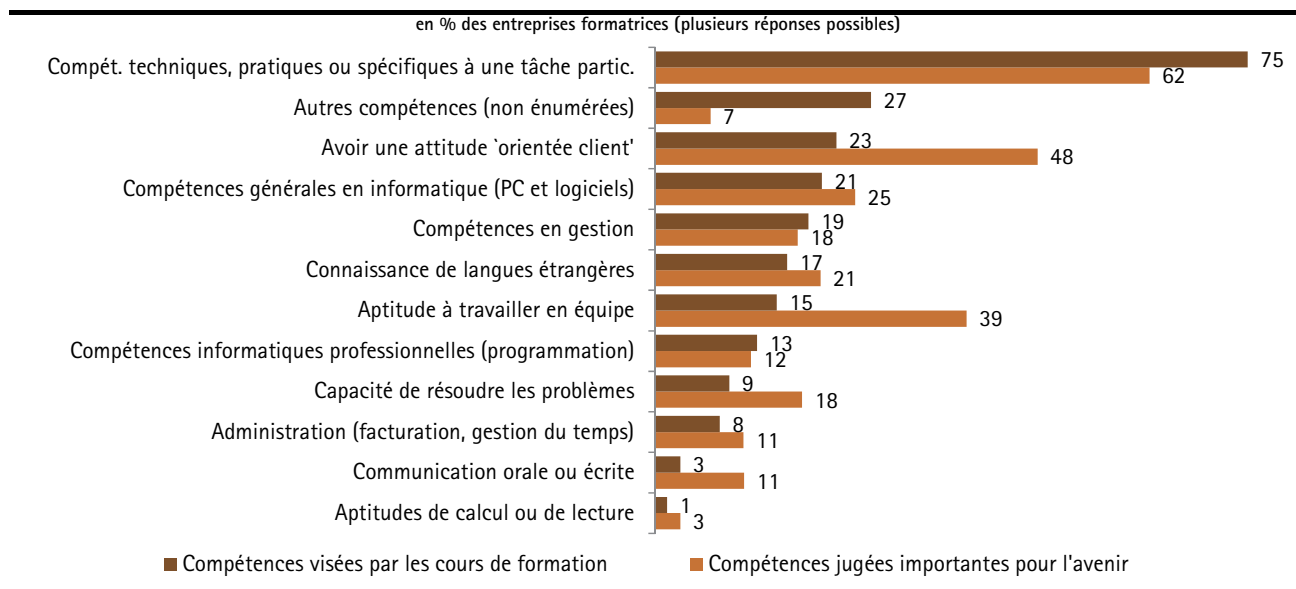
clientèle, qui sont jugées importantes par 48% des entreprises, mais font partie des objectifs de formation que de 23% des entreprises. De même, l'aptitude à travailler en équipe est jugée cruciale par 39% des entreprises mais ne fait l'objet de formations que dans 15% des entreprises.

Les compétences et aptitudes visées diffèrent légèrement en fonction des secteurs d'activité, mais les compétences techniques particulières sont citées comme les plus importantes par tous les secteurs (entre 60% et 89% selon les secteurs).

L'attitude orientée client apparaît comme particulièrement visée par les formations dans le secteur du commerce et de l'horeca (compétence jugée parmi les plus importantes par 42% des répondants).

Dans le secteur des transports et des communications, un accent particulier est mis sur l'acquisition des « compétences informatiques professionnelles (programmation) ». 32% des répondants y attachent une grande importance dans le cadre des cours de formation.

Graphique 19 : Les compétences techniques particulières citées comme les plus importantes par tous les secteurs



Source : STATEC - enquête CVTS5

Un certain nombre de formations professionnelles continues concernant la santé et la sécurité au travail sont rendues obligatoires en vertu d'une directive européenne transposée en droit luxembourgeois. Il s'agit p.ex. de formations en matière de prévention d'accidents ou de premiers secours, de formations spécifiques destinées aux personnes responsables de la sécurité dans l'entreprise, etc.

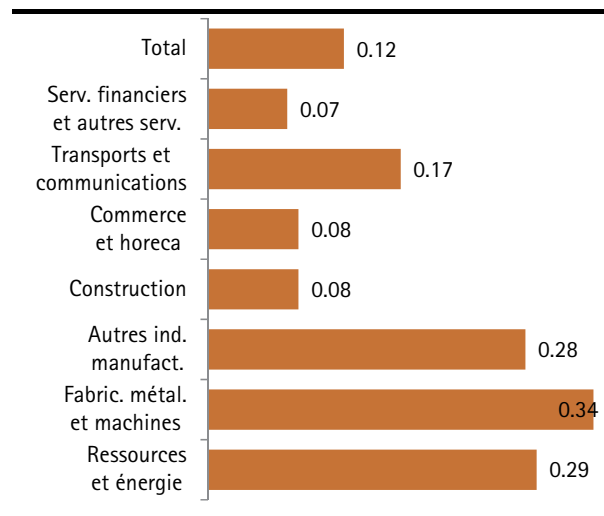
En moyenne, ces formations obligatoires correspondent à 0,12% des heures de travail (soit 10% de l'ensemble des heures de formation ou encore environ 2 heures de travail par salarié et par an). Il y a toutefois de fortes variations selon les secteurs (voir graphique 20 **Error! Reference source not found.**). Ainsi, elles occupent une part sensiblement plus importante des heures de travail dans l'industrie et le secteur des ressources et de l'énergie (de l'ordre de 0,3% des heures de travail, soit 5 à 6 heures par salarié et par an).

2/3 des cours sont organisés en interne

Sur les 6 millions d'heures de cours suivies par les salariés des entreprises couvertes par l'enquête, environ 2/3 sont des cours organisés en interne par les entreprises elles-mêmes. Le tiers restant est constitué par des cours organisés par des prestataires ou organismes de formation externes.

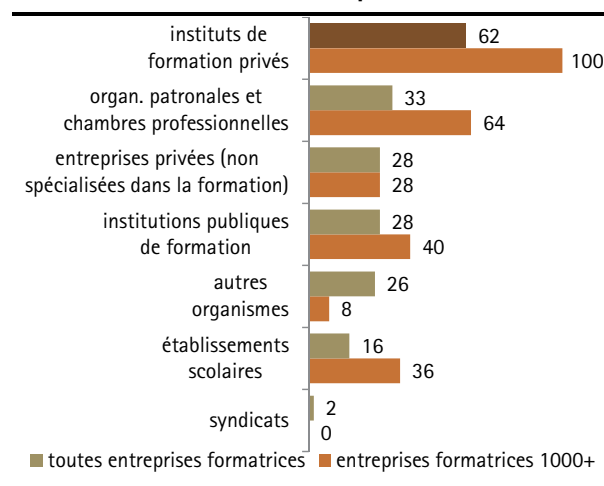
Pour organiser ces cours externes, 62% des entreprises ont recours à des instituts de formation privés (voir graphique 21). Parmi les grandes entreprises (employant 1000 salariés ou plus), même 100% ont recours à ce type de prestataire. Viennent ensuite les organisations patronales, instituts de formation sectoriels et chambres professionnelles, avec 33% des entreprises (64% parmi les grandes entreprises). Plus d'un quart des entreprises a également recours à des entreprises privées non spécialisées dans la formation (comme p.ex. des fournisseurs de logiciels ou d'équipements) ou encore à des institutions publiques de formation. Les établissements scolaires ne sont des prestataires de formation que pour 16% des entreprises (mais tout de même 36% des grandes entreprises), alors que les syndicats n'interviennent que marginalement comme prestataires de formations.

Graphique 20 : Dans l'industrie, 0,3% du temps de travail sont consacrés à des formations obligatoires portant sur la santé et la sécurité



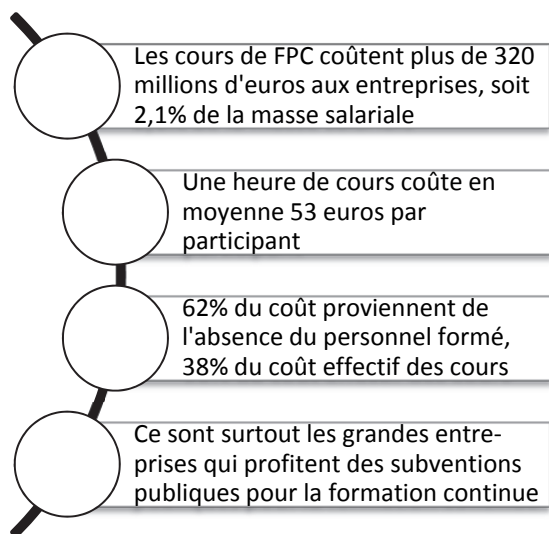
Source : STATEC - enquête CVTS5

Graphique 21 : 62% des entreprises ont recours à des instituts de formation privés



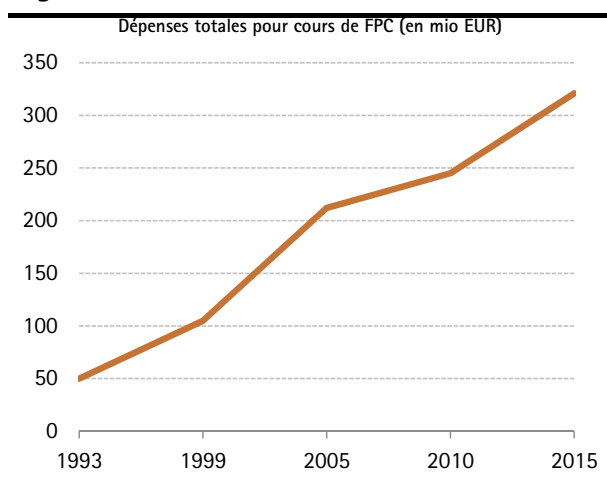
Source : STATEC - enquête CVTS5

4. Le coût des cours : 2,1% de la masse salariale



Le coût total des cours de FPC⁸ est estimé à 320 millions d'euros pour l'année 2015, contre 245 millions en 2010, soit une augmentation de plus de 30%. Puisque le nombre d'heures de formation a fortement progressé au cours des deux dernières décennies, il n'est pas étonnant que le coût total des cours de FPC ait également augmenté au fil des années (voir graphique 22).

Graphique 22 : En 20 ans, les dépenses des entreprises pour les cours ont fortement augmentées



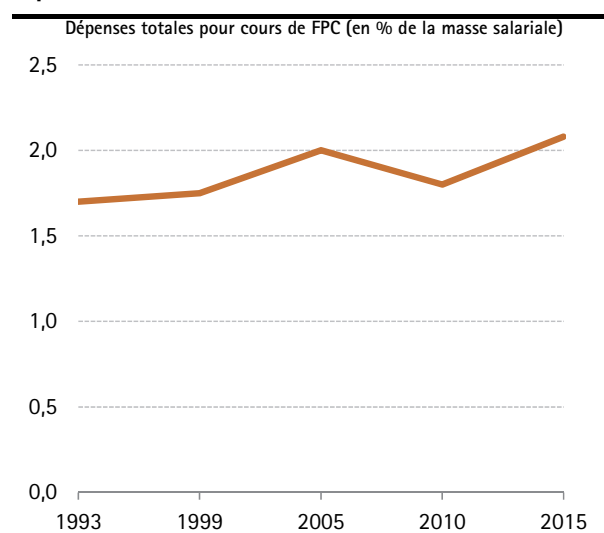
Source : STATEC - Enquêtes CVTS

⁸ Ces coûts se rapportent uniquement aux cours de FPC (internes et externes) et ne prennent donc pas en compte les autres types d'activités de FPC, dont les coûts sont plus diffus et difficilement mesurables.

Rapporté à la masse salariale, l'augmentation est moins importante (voir graphique 23). Les coûts des cours de FPC représentent en effet 2,1% de la masse salariale de toutes les entreprises considérées dans le cadre de l'enquête. En 2010, ce rapport avait été de 1,8% et de 2,0% en 2005.

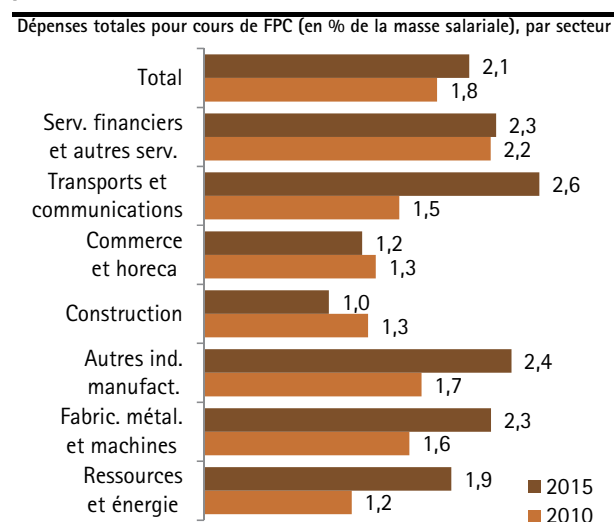
Le niveau et l'évolution de ce rapport varie toutefois considérablement selon le secteur (voir graphique 24). Dans certains secteurs, la part de la masse salariale consacrée à la FPC a augmenté de manière considérable (transports et communications, industrie, ressources et énergie), dans d'autres par contre, elle a même diminué (construction, commerce et horeca).

Graphique 23 : Le coût des cours de FPC représente 2,1% de la masse salariale en 2015



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

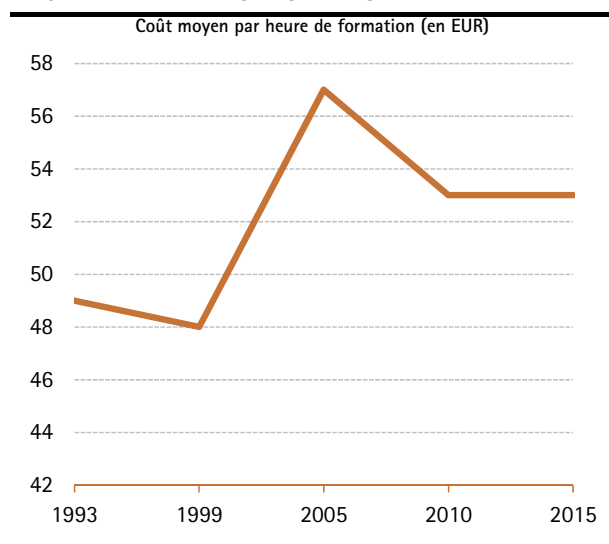
Graphique 24 : Les dépenses consacrées aux cours sont les plus importantes dans les transports et communications



Source : STATEC - enquêtes

Divisé par le nombre d'heures de cours suivies par les salariés, cette dépense représente 53 EUR par heure en 2015, tout comme en 2010 (puisque nombre d'heures et dépenses totales ont augmenté dans les mêmes proportions). En 2005, le coût horaire avait même été de 57 EUR.

Graphique 25 : Une heure de cours coûte en moyenne 53 euros par participant



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

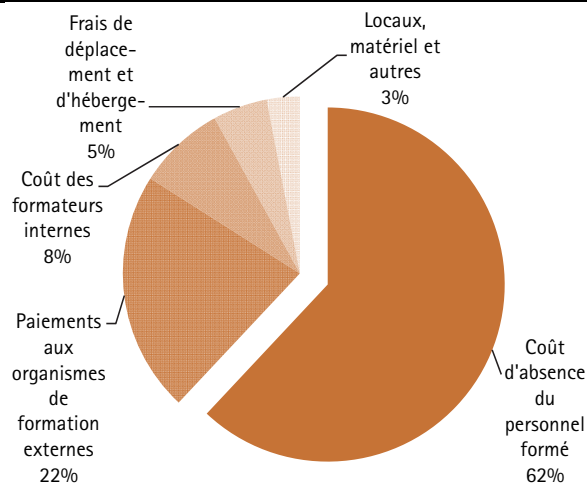
Le coût des cours de FPC se compose de 5 catégories de dépenses :

- les paiements aux organismes ou formateurs externes ayant dispensé un cours ;
- le coût salarial des formateurs internes ;
- les dépenses liées aux locaux, matériels, équipements, etc. utilisés à des fins de formation ;
- les frais de déplacement et de séjour liés à la participation au cours ;
- le « coût salarial » ou « coût d'absence », c'est à dire les coûts liés à l'absence du personnel participant à ces cours de FPC pendant leur temps de travail rémunéré.

Le coût lié à l'absence du personnel formé constitue avec 62% de loin la partie la plus importante du coût généré par la FPC. L'importance du coût salarial des formés est en augmentation : il représentait 60% du coût total en 2010 et 53% en 2005.

22% des coûts proviennent de l'achat de prestations de fournisseurs externes, 8% reviennent au coût salarial des formateurs internes. Les 8% restants couvrent tous les autres frais : déplacements, hébergement, locaux, matériel, etc.

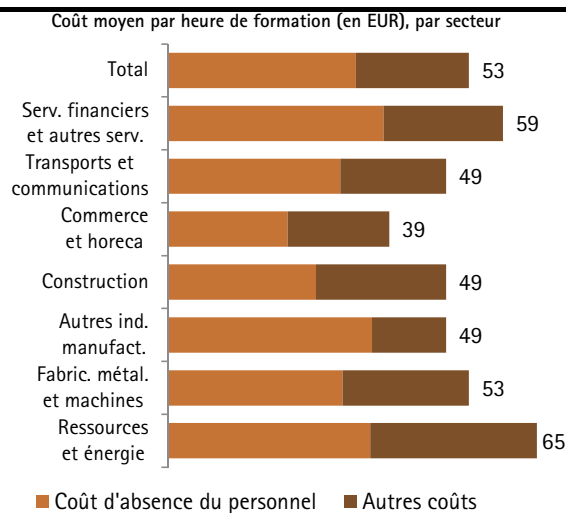
Graphique 26 : Le « coût d'absence » représente la majeure partie du coût de la formation continue



Source : STATEC – enquête CVTS5

Puisque le coût horaire des FPC est constitué en grande partie par les coûts d'absence du personnel formé pendant leurs heures de travail rémunérées (entre 53% et 73% selon le secteur), il n'est pas étonnant de voir qu'il varie fortement d'un secteur d'activité à un autre (voir graphique 27).

Graphique 27 : Le coût moyen par heure de formation est le plus élevé dans le secteur des ressources et de l'énergie



Source : STATEC – enquête CVTS5

Alors que le coût horaire moyen ne s'élève qu'à 39 EUR/heure de formation dans le secteur du commerce et de l'horeca, il monte jusqu'à 59 EUR dans les services financiers et autres services et même 65 EUR dans le secteur des ressources et de l'énergie.

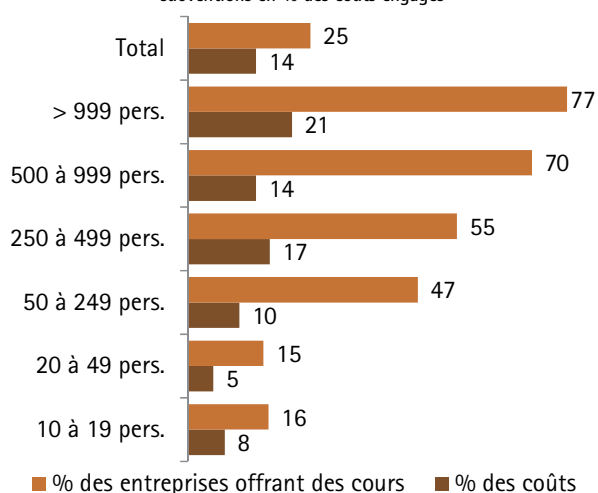
Un certain nombre d'entreprises reçoit des subventions ou autres soutiens financiers destinés à financer des activités de FPC, de la part de sources surtout publiques (voir graphique 28)⁹.

En 2015, 25% des entreprises rentrant dans le cadre de cette enquête et ayant offert des cours de FPC à leurs salariés ont perçu des subventions (contre 19% en 2010). Ces subventions représentent plus de 42 millions d'euros¹⁰, ce qui a permis aux entreprises formatrices de couvrir 14% des coûts de formation.

Les dispositifs d'aide pour le financement des dépenses liées à la FPC bénéficient principalement aux entreprises de taille plus importante. 77% des entreprises formatrices de 1 000 salariés ou plus ont touché des subventions couvrant l'équivalent de 21% de leurs frais de formation. Au contraire, les subventions touchent moins de 20% des entreprises formatrices entre 10 et 50 personnes et couvrent moins de 10% de leurs frais de formation.

Graphique 28 : Les subventions pour FPC profitent surtout aux grandes entreprises

Pourcentage d'entreprises bénéficiant de subventions et importance de ces subventions en % des coûts engagés

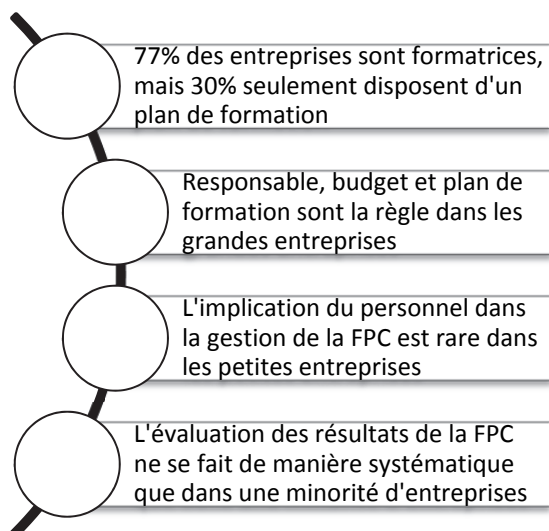


Source : STATEC - enquête CVTS5

⁹ Selon le Code du Travail (Livre V, titre IV, chap. II, section 2), les entreprises peuvent obtenir de l'État une aide financière à la formation correspondant à 20% du montant annuel investi. Si la formation s'adresse à un salarié sans qualification ou de plus de 45 ans, l'aide financière passe à 35% de ses frais de salaire.

¹⁰ D'après l'Observatoire de la formation, l'aide totale de l'État à la FPC s'est élevée pour 2014 à 53,7 millions d'euros (Source : Formabref – Cofinancement public, Observatoire de la formation, décembre 2016). La différence provient du fait que l'enquête CVTS ne couvre pas les entreprises de moins de 10 salariés ni l'ensemble des secteurs d'activité.

5. L'organisation de la FPC : bien ancrée dans les grandes entreprises, peu structurée dans les petites



La formation professionnelle continue n'est pas organisée de la même manière dans toutes les entreprises. Pour des raisons évidentes, l'organisation de la FPC est plus structurée dans les entreprises d'une certaine taille, alors que dans les toutes petites entreprises, on trouve une approche plus pragmatique vis-à-vis des besoins en formation et le financement de celle-ci.

Plusieurs éléments peuvent contribuer à une organisation plus ou moins structurée de la FPC :

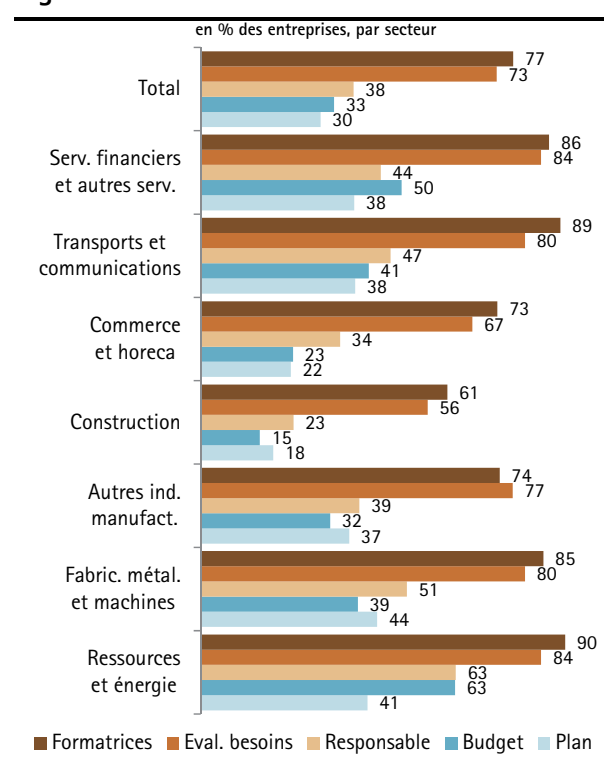
- l'évaluation plus ou moins régulière des besoins en compétences et en formations ;
- la présence d'un responsable ou d'une unité responsable de la formation ;
- l'existence d'un budget annuel de formation ;
- l'élaboration d'un plan de formation ;
- la concertation sociale sur la FPC ;
- l'évaluation de la qualité et des résultats des activités de FPC.

Un premier outil important servant à préparer une organisation efficace des FPC consiste en une évaluation des besoins en compétences et en aptitudes aussi bien au niveau de l'entreprise dans son ensemble qu'au niveau individuel de chaque salarié.

Sur l'ensemble des entreprises (voir graphique 29), 73% déclarent procéder à une évaluation des besoins en formation de l'entreprise. 34% des entreprises le font de manière régulière et systématique, l'évaluation des besoins faisant partie du processus global de planification dans l'entreprise. S'y ajoutent 39% d'entreprises qui ne le font que de manière occasionnelle, p.ex. à l'occasion de changements au niveau du personnel. 27% des entreprises ne semblent pratiquer aucune forme d'évaluation des besoins en formation.

Avec 84% des entreprises, les secteurs des « finances et autres services » et des « ressources et de l'énergie » sont les plus actifs au niveau de l'évaluation des besoins. Le commerce et l'horeca (67%) et la construction (56%) sont les secteurs dans lesquels une évaluation des besoins est la moins fréquente.

Graphique 29 : Dans tous les secteurs, la plupart des entreprises évaluent leurs besoins en formation, mais beaucoup moins disposent d'une organisation structurée de la FPC



Source : STATEC - enquête CVTS5

La moitié des entreprises formatrices n'ont ni responsable, ni budget, ni plan de formation. En effet, si 77% des entreprises offrent des formations, 38% seulement déclarent disposer d'un responsable pour la FPC, 33% d'un budget et 30% d'un plan de formation.

Seule une entreprise sur trois dispose d'un responsable, d'un budget et d'un plan de formation

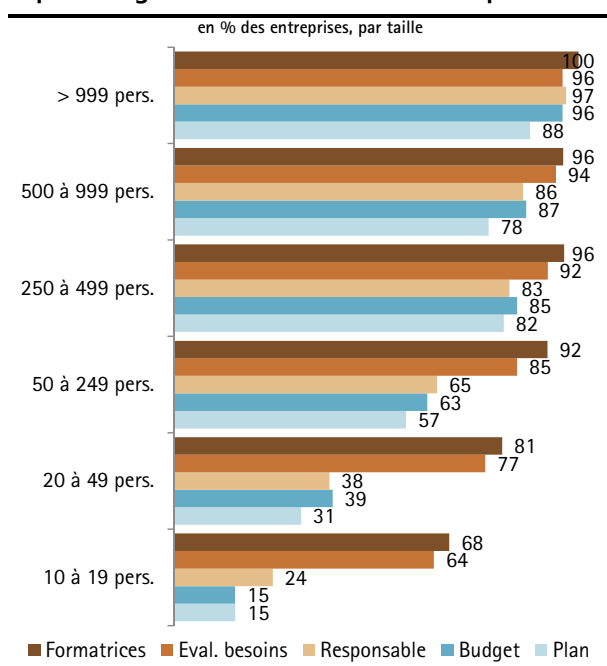
La présence d'un responsable de la formation est en recul. Si en 2005 59% des entreprises formatrices avaient encore déclaré en avoir un, en 2010 elles n'étaient plus que 55% et en 2015 plus que 49%.

Sans surprise, la taille de l'entreprise joue un rôle important au niveau de l'organisation interne de la formation continue.

Le pourcentage d'entreprises pratiquant l'évaluation des besoins en formation augmente avec la taille de l'entreprise, atteignant plus de 90% pour les entreprises occupant 250 salariés ou davantage (voir graphique 30). Parmi les petites entreprises, 2/3 pratiquent une évaluation des besoins, même si la majorité de celles-ci ne le font qu'occasionnellement.

Ce sont surtout les petites entreprises qui, même si elles sont formatrices, ne disposent pas d'organisation structurée pour les activités de formation. Parmi les grandes entreprises (500 salariés ou plus), elles sont tout de même plus de 85% à avoir un responsable et un budget pour la formation.

Graphique 30 : L'organisation interne de la FPC dépend largement de la taille de l'entreprise

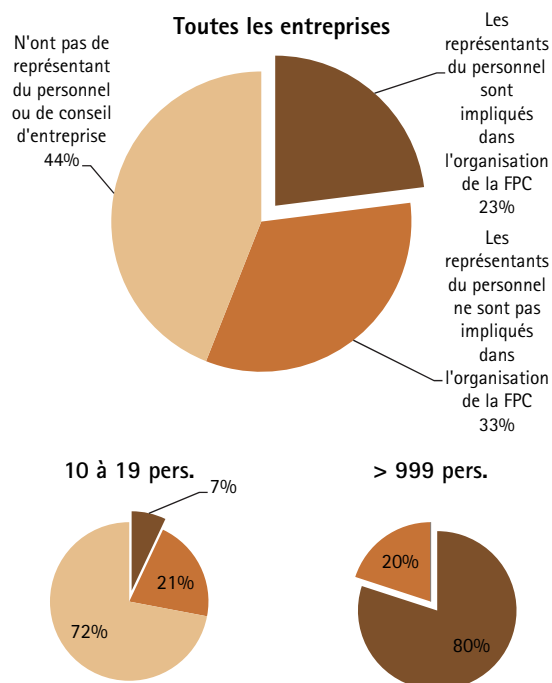


Source : STATEC - enquête CVTS5

Un autre aspect important de l'organisation de la formation professionnelle continue est l'implication plus ou moins forte du personnel dans la planification et la gestion des mesures de formation qui leur sont destinées. Un moyen de concertation entre les partenaires sociaux consiste p.ex. à impliquer les représentants du personnel dans la gestion des activités de formation professionnelle continue au sein du conseil d'entreprise.

23% des entreprises seulement déclarent que les délégués du personnel sont habituellement impliqués dans la gestion des processus de formation continue (voir graphique 31). Dans 33% des entreprises formatrices, les représentants du personnel existent mais ne sont pas impliqués dans l'organisation de la FPC. Enfin, dans 44% des entreprises formatrices, il n'y a pas de délégué du personnel ou de conseil d'entreprise. Il s'agit surtout des petites entreprises. En effet, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, ce taux est de 72%, alors qu'il n'est que de 15% dans les entreprises avec plus de 19 salariés (et même 0% pour les entreprises > 999 salariés).

Graphique 31 : Les représentants du personnel ne sont impliqués dans la gestion des FPC que dans 23% des entreprises



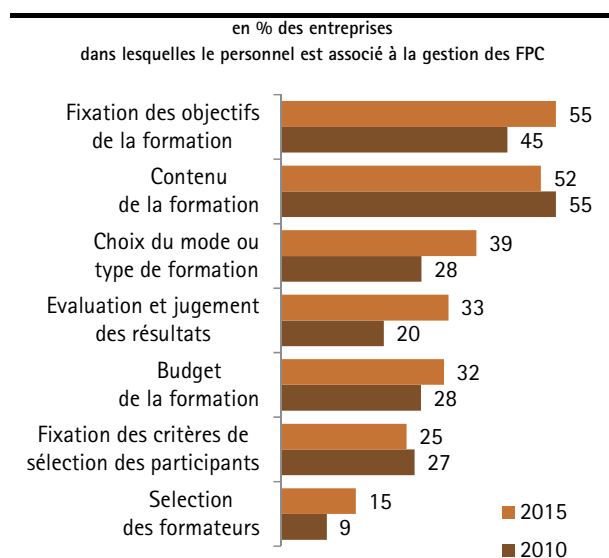
Source : STATEC - enquête CVTS5

Le pourcentage d'implication du personnel dépend surtout de la taille des entreprises. La participation des salariés est rare dans les très petites entreprises (7% des cas dans les entreprises de 10 à 19 salariés)

et augmente graduellement avec la taille pour devenir la règle dans les très grandes entreprises (80% pour les entreprises > 999 salariés).

Dans les entreprises où le personnel participe à l'organisation de la FPC, les représentants du personnel peuvent être impliqués de différentes manières (voir graphique 32).

Graphique 32 : Les représentants du personnel participent surtout à la fixation des objectifs et des contenus des formations

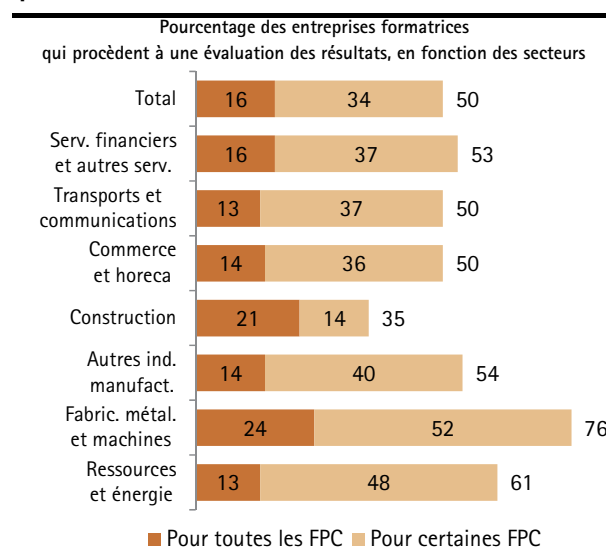


Source : STATEC - enquête CVTS5

Évaluation des résultats des formations : systématique chez les grandes, sporadique chez les petites entreprises

50% des entreprises formatrices indiquent procéder à une évaluation des résultats des activités de formation professionnelle continue. Ce pourcentage se situe entre 50 et 76 selon les secteurs, avec comme seule exception le secteur de la construction (35%) (voir graphique 33). Dans la plupart des entreprises, cette évaluation n'est réalisée que pour certaines FPC et non pas systématiquement pour toutes les activités de formation. Seules 16% des entreprises procèdent systématiquement à une évaluation de toutes les formations.

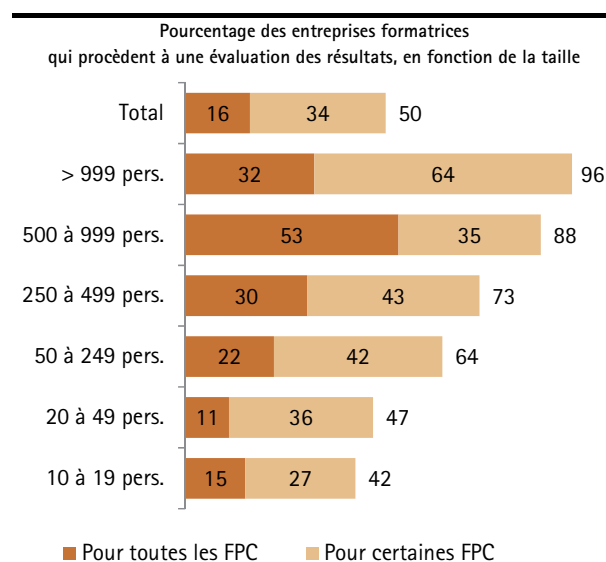
Graphique 33 : Dans l'industrie, on évalue plus fréquemment les résultats des activités de FPC que dans les services



Source : STATEC - enquête CVTS5

De nouveau, la taille de l'entreprise est déterminante (voir graphique 34) : 96% des très grandes entreprises déclarent réaliser une évaluation des résultats des FPC (dont 1/3 de manière systématique), contre 42% seulement des très petites entreprises.

Graphique 34 : 96% des très grandes entreprises réalisent une évaluation des résultats des FPC

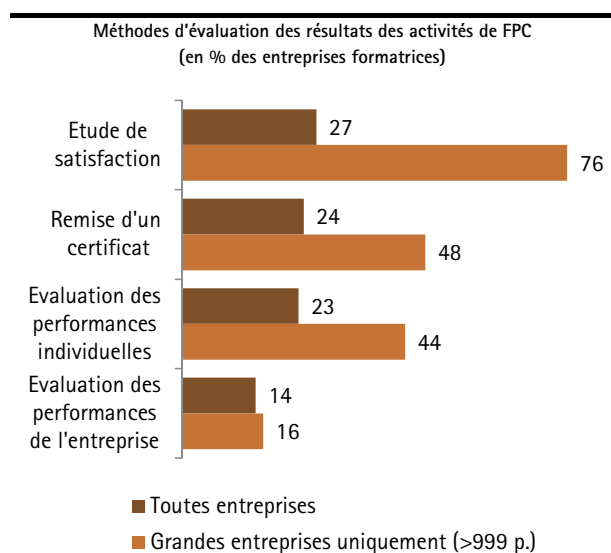


Source : STATEC - enquête CVTS5

Pour les entreprises qui procèdent à une évaluation des résultats des formations, il s'avère que la méthode la plus utilisée est (avec 27%) la réalisation d'une étude de satisfaction chez les participants (voir graphique 35).

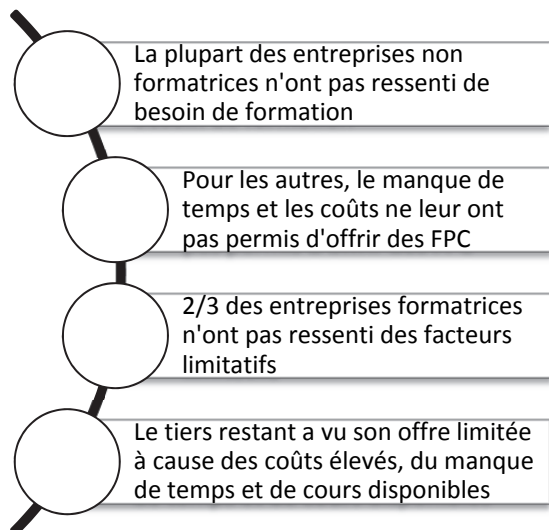
En deuxième lieu, la remise d'un certificat ou d'une attestation à l'issue d'une épreuve est pratiquée par 24% des entreprises. L'évaluation du comportement ou des performances des participants par rapport aux objectifs de la formation est choisie par 23% des entreprises. Parmi les grandes entreprises (1 000 salariés ou plus), 8 sur 10 procèdent à une étude de satisfaction et près de la moitié remettent un certificat à leurs salariés formés et évaluent leurs performances.

Graphique 35 : L'étude de satisfaction auprès des participants est la méthode d'évaluation la plus utilisée



Source : STATEC - enquête CVTS5

6. Les obstacles à la formation : coûts élevés et manque de temps



Près d'un quart des entreprises n'ont offert aucune formation à leurs salariés. On peut dès lors s'interroger sur les raisons à la base de ce choix.

Parmi les entreprises non formatrices (voir graphique 36), 70% expliquent leur manque d'offre de formation par le fait que les compétences, connaissances et aptitudes des travailleurs répondaient aux besoins de l'entreprise et qu'il n'y avait donc pas de besoin de formation.

Une autre raison cochée par 22% des entreprises était le fait que la politique d'embauche de l'entreprise vise à recruter directement les personnes possédant les qualifications requises, ce qui va dans le même sens que la réponse précédente.

16% seulement des entreprises n'ont pas offert de formations à cause du manque de temps de leurs salariés, et 6% seulement parce que les coûts de formations sont trop élevés.

2/3 des entreprises formatrices ont pu s'offrir toutes les formations désirées

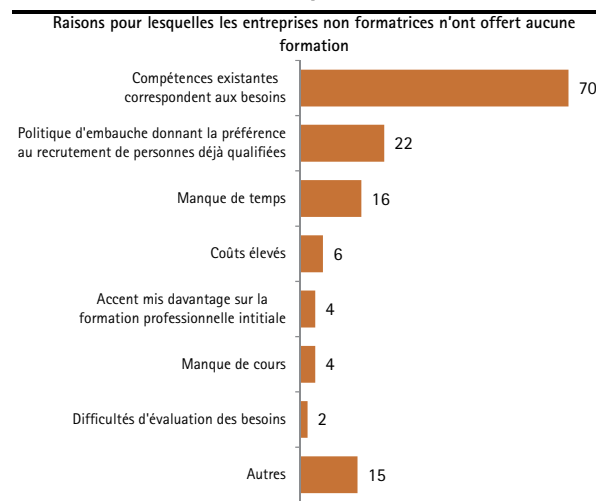
Pour les entreprises formatrices, on peut également se demander si leur offre de formation s'est heurtée à un certain nombre d'obstacles ou de facteurs limitatifs.

67% des entreprises formatrices ont pu offrir toutes les formations professionnelles continues qui

correspondaient à leurs besoins, et il n'y a donc eu aucun facteur restrictif limitant l'offre de formations. Ce taux a été particulièrement élevé dans la construction (83%) et relativement faible dans les services financiers et les autres services (59%).

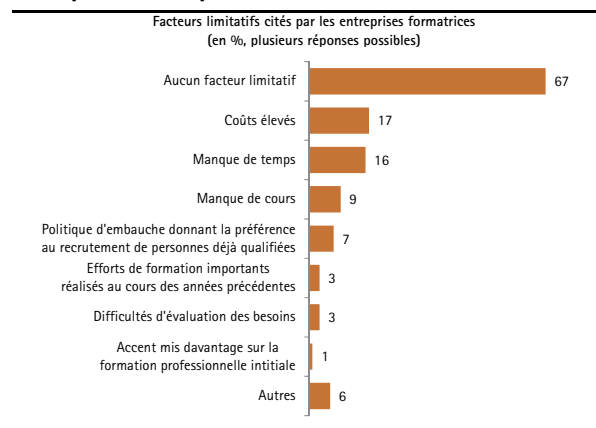
Parmi le tiers d'entreprises formatrices qui n'ont pas pu offrir toutes les formations voulues, les principaux obstacles cités (pour la moitié des entreprises ayant ressenti des limites) sont les coûts élevés des formations ainsi que le manque de temps disponible ne permettant pas aux salariés de participer à des formations professionnelles. Le troisième facteur limitatif cité le plus souvent est le fait que des formations appropriées ne soient pas disponibles sur le marché (voir graphique 37).

Graphique 36 : 70% des entreprises non formatrices estiment ne pas avoir besoin de FPC



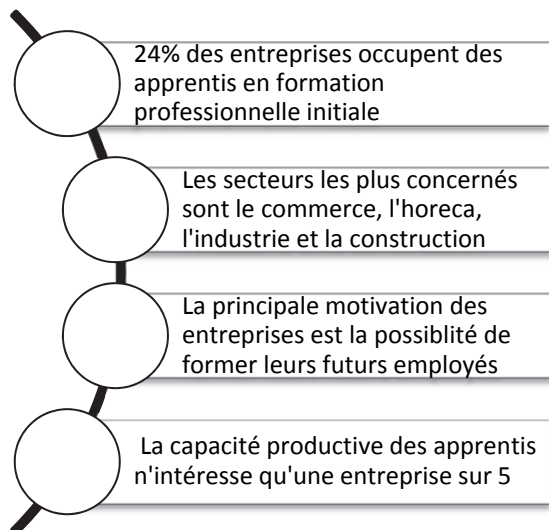
Source : STATEC - enquête CVTS5

Graphique 37 : Pour les entreprises formatrices, les principaux freins ressentis sont les coûts et le manque de temps



Source : STATEC - enquête CVTS5

7. La formation professionnelle initiale reste importante



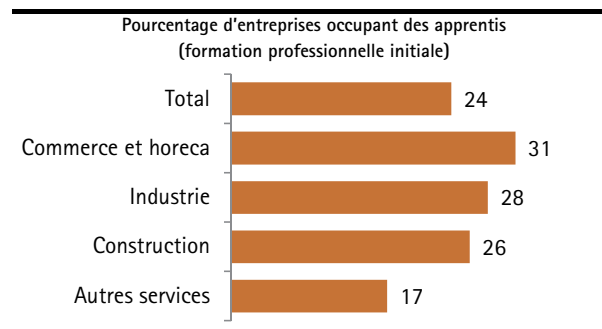
Si l'objet principal de l'enquête a été la formation professionnelle continue (FPC), elle s'est tout de même accessoirement intéressée aux activités des entreprises dans le domaine de la formation professionnelle initiale (FPI), les deux types de formations étant complémentaires.

Par formation professionnelle initiale, il y a lieu de comprendre ici le système de formation en alternance tel qu'il fonctionne dans le cadre de l'apprentissage professionnel. Les personnes formées ont le statut d'apprenti et sont inscrites dans un établissement d'enseignement secondaire, où elles suivent un enseignement formel.

En 2015 (tout comme en 2010), une entreprise sur quatre (24%) a accueilli un ou plusieurs apprentis en FPI. En 2005, elles avaient encore été 28%. Parmi les très grandes entreprises (1000 salariés ou plus), 60% occupent des apprentis. Chez les petits employeurs (de 10 à 49 salariés), ce taux diminue à 20%.

Les apprentis restent surtout concentrés dans les secteurs du commerce et de l'horeca, de l'industrie et de la construction, alors que le pourcentage d'entreprises occupant des apprentis est relativement faible parmi les autres services. Remarquons toutefois que ce pourcentage a chuté dans le secteur de la construction : 38% en 2005, 29% en 2010, 26% en 2015, tandis qu'il a légèrement augmenté dans l'industrie.

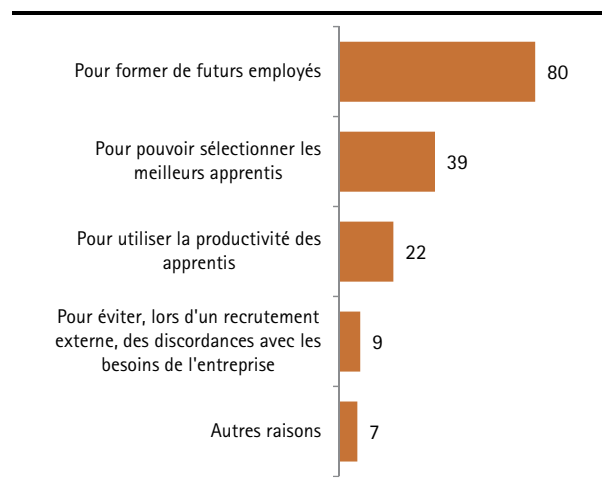
Graphique 38 : Commerce, horeca, industrie et construction restent les principaux secteurs qui emploient des apprentis



Source : STATEC - enquête CVTS5

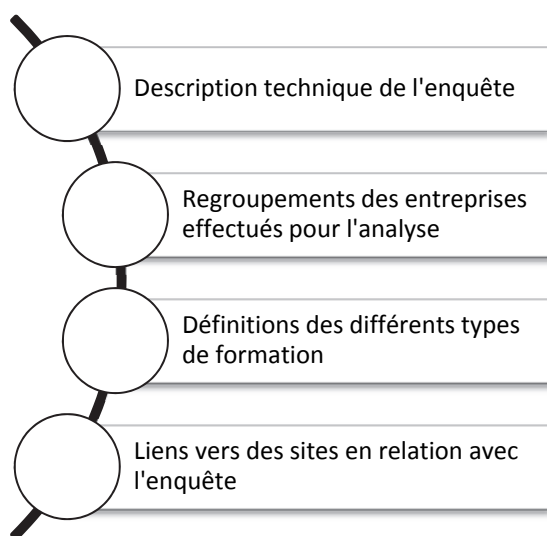
La principale raison évoquée par les entreprises pour accueillir des apprentis (voir graphique 39) est que la FPI leur permet de former de futurs travailleurs correspondant aux besoins spécifiques de l'entreprise (80%). Pour 39% des entreprises offrant de la FPI, le fait de pouvoir sélectionner les meilleurs apprentis en vue d'en faire de futurs salariés de l'entreprise à l'issue de leur formation est une raison importante. Le fait de pouvoir utiliser directement la force productive des apprentis n'est importante que pour 22% des entreprises.

Graphique 39 : 80% des entreprises employant des apprentis le font dans le but de former leurs futurs salariés



Source : STATEC - enquête CVTS5

Annexe méthodologique



Champ de l'enquête

L'enquête se penche sur les entreprises établies au Luxembourg occupant 10 salariés ou plus. Au niveau des secteurs d'activité, CVTS5 couvre tous les secteurs à l'exception des secteurs suivants :

agriculture, sylviculture et pêche, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales. La population de référence pour cette enquête a été déterminée sur base du Répertoire des entreprises du STATEC. Sur base de ce répertoire, 4 716 unités correspondaient au champ de l'enquête au moment de l'échantillonnage.

Plan de sondage

Pour l'enquête CVTS5, un échantillon stratifié selon la taille de l'entreprise (3 catégories) et le secteur d'activité (20 catégories), représentatif de la population de référence, a été tiré suivant les règles définies par la Commission Européenne. 60 strates ont ainsi été considérées pour le plan de sondage, deux d'entre-elles n'étaient pas représentées parmi la population des entreprises luxembourgeoises dans le champ de l'enquête. L'échantillon final était ainsi composé de 1 035 unités. Sa composition est détaillée dans le tableau 3.

Tableau 3 : Distribution de l'échantillon des entreprises du champ d'enquête de CVTS5 par secteur d'activité et par taille, 2015

Secteur d'activité (Nace 2.1)	Taille de l'entreprise			Total
	10-49 salariés	50-249 salariés	250+ salariés	
B Industries extractives	3	2	0	5
C10-C12 Industries alimentaires; fabrication de boissons ; fabrication de tabac	29	14	5	48
C13-C15 Fabrication textiles ; industries de l'habillement, du cuir et de la chaussure	2	3	1	6
C17-C18 Industrie du papier et du carton ; édition et imprimerie	12	3	1	16
C19-C23 Raffinage ; industrie chimique et pharmaceutique, du caoutchouc et du plastique ; fabrication de produits minéraux non métalliques	16	15	6	37
C24-C25 Métallurgie ; travaux de produits métalliques	31	16	3	50
C26-C28 + C33 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; fabrication d'équipements électriques ; fabrication de machines et d'équipements ; réparation et installation de machines et d'équipements	17	10	6	33
C29-C30 Industrie automobile ; fabrication d'autres matériels de transport	4	2	0	6
C16 + C31-C32 Travail du bois et fabrication d'articles en bois ; fabrication de meubles ; autres industries manufacturières	20	2	1	23
D-E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	18	11	2	31
F Construction	58	29	12	99
G45 Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	30	16	1	47
G46 Commerce de gros (autre)	38	25	6	69
G47 Commerce de détail (autre)	57	20	9	86
H Transports et entreposage	51	28	11	90
I Hébergement et restauration	95	18	5	118
J Information et communication	33	26	5	64
K64-K65 Services financiers, ; assurances	28	21	15	64
K66 Auxiliaires financiers	25	19	7	51
L-N Immobilier ; activités spécialisées ; activités de services administratifs ;				
+ R-S arts ; autres services	40	30	22	92
Total	607	310	118	1 035

Source : STATEC - enquête CVTS5

Déroulement de l'enquête

Depuis la 4^e édition de l'enquête sur la formation continue dans les entreprises, les données ont été collectées par questionnaire en ligne. Pour les 3 vagues précédentes, les entreprises avaient été contactées pour un entretien téléphonique.

Les entreprises sélectionnées ont été contactées par courrier postal. Trois rappels ont été envoyés. Les entreprises remplissant seules le questionnaire, elles ont eu la possibilité de contacter les responsables de l'enquête par téléphone ou par e-mail. Les contacts établis concernaient pour la plupart des questions pratiques quant à l'accès au questionnaire. D'autres questions concernaient des précisions sur certaines définitions (coûts, nombre d'heures, types de formation, etc.).

Pondération

L'enquête CVTS5 se base sur un échantillon représentatif de la population divisé en 60 strates. Le poids pour chaque entreprise de l'échantillon a été déterminé selon la formule suivante :

$$W_k = N_h / M_h$$

où :

- W_k est le poids de l'entreprise,
- N_h est le nombre d'entreprises de la population dans la strate h ,
- M_h est le nombre d'entreprises de l'échantillon dans la strate h .

Ces poids ont été corrigés ex post en fonction du nombre d'entreprises ayant effectivement répondu.

Taux de réponse

Parmi les 1 035 entreprises de l'échantillon, 47 ont dû être rejetées : 5 n'existaient plus (cessations d'activité, faillites, fusions, etc.) et 30 ne correspondaient pas au champ de l'enquête parce que sur la période de référence elles avaient eu un nombre moyen de salariés inférieur à 10. Enfin, 12 unités ont été retirées pour cause de « réponses groupées ». Certaines réponses ne correspondent en effet pas à une seule unité, mais reprennent les chiffres pour un groupe d'entreprises, les données concernant les FPC n'ayant pas été disponibles au niveau des unités individuelles, la FPC étant organisée au niveau du groupe.

Sur les entreprises restantes, 876 ont répondu, ce qui correspond à un taux de réponse de 89% qui est significativement supérieur à celui obtenu lors des enquêtes CVTS4 (78%) et CVTS3 (48%). Pour CVTS5, le taux de réponse varie entre 66% et 100% selon les strates, avec en général des taux plus élevés pour les entreprises de taille plus importante.

Regroupement des entreprises

Pour l'analyse, les entreprises ont été regroupées dans les mêmes 6 catégories de taille et 7 secteurs d'activité que lors des enquêtes précédentes, afin de pouvoir comparer les résultats au fil du temps.

Les 6 catégories de taille sont définies de la manière suivante (avec entre parenthèses le nombre d'entreprises dans la population du champ de l'enquête) :

- de 10 à 19 salariés (2 346 entreprises) ;
- de 20 à 49 salariés (1 391 entreprises) ;
- de 50 à 249 salariés (808 entreprises) ;
- de 250 à 499 salariés (92 entreprises) ;
- de 500 à 999 salariés (54 entreprises) ;
- plus de 1000 salariés (25 entreprises).

Les 7 secteurs d'activité sont constitués de la manière suivante :

- **« Ressources et énergie »**
(51 entreprises)
Industries extractives (B), production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, d'air conditionné et d'eau (D-E)
- **« Fabrications métalliques et machines »** :
(147 entreprises)
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (C24, C25) ; fabrication de produits informatiques électroniques, optiques, électriques, machines et équipements n. cl. a. et réparation et installation de machines et d'équipements (C26 à C28, C33) ; industrie automobile et fabrication d'autres matériels de transports (C29-C30)
- **« Autres industries manufacturières »** :
(169 entreprises)
Industries alimentaires, fabrication de boissons et produits à bases de tabac (C10 à C12) ; fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et de la chaussure (C13 à C15) ; industrie du papier et du

carton, imprimerie et reproduction d'enregistrement (C17-C18) ; industrie chimique et pharmaceutique, raffinage, fabrication de produits en caoutchouc, plastiques et de produits non métalliques (C19 à C23) et travail du bois et fabrication de meubles et autres industries manufacturières (C16+C31 à C32).

- « **Construction** » :
(972 entreprises)
Construction (F)
- « **Commerce et horeca** » :
(1 331 entreprises)
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (G45) ; commerce de gros, sans automobiles et motocycles (G46) ; commerce de détail, sans automobiles et motocycles (G47) ; hébergement et restauration (I)
- « **Transports et communications** » :
(608 entreprises)
Transport et entreposage (H) ; information et communication (J)
- « **Services financiers et autres services** » :
(1 438 entreprises)
Activités des services financiers (K64-K65) ; activités auxiliaires de services financiers et assurance (K66) ; activités immobilières (L) ; activités spécialisées, scientifiques et techniques (M) ; activités de services administratifs et de soutien (N) ; arts, spectacles et activités récréatives (R) ; autres activités de services (S)

Formation professionnelle : concepts et définitions

L'enquête CVTS distingue deux types principaux de formations : les formations professionnelles initiales et les formations professionnelles continues.

La **formation professionnelle initiale (FPI)** répond aux critères suivants :

- elle s'inscrit dans un programme officiel de formation suivi dans un établissement où se dispense un enseignement formel,
- elle a pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié,
- elle a une durée minimale de six mois,
- l'apprenti reçoit une indemnité.

Dans ces formations les apprentis reçoivent un enseignement théorique professionnel associé à une formation pratique en entreprise dans le cadre d'un contrat d'apprentissage menant à une profession déterminée.

La **formation professionnelle continue (FPC)** répond aux critères suivants :

- formation planifiée à l'avance et qui doit se différencier des tâches habituelles du salarié,
- formation visant à l'augmentation des connaissances et/ou des compétences existantes ou l'introduction de connaissances et/ou compétences nouvelles,
- formation financée, au moins en partie, par l'entreprise,
- formation suivie par le personnel de l'entreprise travaillant sous contrat de travail.

La formation professionnelle continue peut prendre différentes formes. On distingue d'abord les cours de FPC des autres formes de FPC.

Les **cours de FPC** se caractérisent par le fait de ne pas être organisés sur le lieu de travail, mais plutôt dans un endroit consacré à l'organisation de cours. Ils sont organisés par un formateur ou une organisation formatrice autour d'une date, d'un lieu et d'un contenu et ce en fonction du groupe d'apprenants. Parmi ces cours, on différencie cours internes et cours externes. Notons que la différence entre ces deux types de cours ne se fait pas en fonction du lieu de la formation, mais bien en fonction de la gestion des formations. Les cours internes sont créés et gérés par l'entreprise. C'est donc l'entreprise qui est responsable du contenu de la formation. Celle-ci peut se dérouler physiquement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les cours externes sont organisés et conçus par un organisme ne faisant pas partie de l'entreprise. Dans ce cas, l'entreprise choisit une formation sans avoir de responsabilité quant au contenu de celle-ci. Les formations externes peuvent, elles-aussi, avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

À côté des cours de FPC, on peut trouver d'autres formes de FPC. Ces dernières se caractérisent par les points suivants :

- elles sont en relation directe avec le travail et le lieu de travail, tout en incluant également le fait de participer à des foires

ou d'assister à des conférences dans le but de se former,

- elles sont organisées avec l'apprenant ou le groupe d'apprenants (lieu, horaire, contenu),
- leur contenu est défini avec l'apprenant en fonction de ses besoins individuels sur son lieu de travail.

Parmi ces autres types de FPC on trouve les 5 formes suivantes :

- **Formation sur le tas guidée**
Dans ce genre de formation, l'apprenant utilise les outils de travail habituels, sur son lieu de travail ou en situation, durant une période planifiée de formation, d'acquisition d'expérience pratique ou d'instruction.
- **Formation par rotation de poste, détachement, échanges ou visites d'étude**
Cette forme de FPC ne reprend que les situations planifiées à l'avance et dont le but principal est de développer les compétences des personnes y participant. Les mutations de poste ne s'inscrivant pas dans un programme préétabli de développement, n'en font donc pas partie.
- **Formation par la participation à des conférences, ateliers, foires ou exposés**
Ce type de formation rentre dans le cadre des FPC uniquement lorsque la participation est planifiée à l'avance et que son but est de développer les connaissances et/ou les compétences du travailleur.
- **Formation par cercle de formation et de qualité**
Un cercle de formation se réfère à une réunion de salariés ayant pour but de s'instruire sur les exigences de l'organisation, les procédures et les postes de travail. Un cercle de qualité est un groupe de travail cherchant à résoudre des problèmes liés à la production ou survenus sur le lieu de travail. La participation à ce type de groupe de travail sera considérée comme FPC quand la participation du travailleur a pour but principal d'élargir ses connaissances ou compétences.
- **Autoformation**
Ce type de formation correspond à des activités planifiées d'apprentissages individuels utilisant un ou plusieurs types de

supports didactiques. Ceux-ci peuvent être des cours ouverts ou à distance, du matériel vidéo ou audio, la fréquentation de centres de ressources, etc. Elles peuvent avoir lieu dans une situation de travail, un environnement privé ou public. C'est l'apprenant qui gère le temps et le lieu de la formation, mais celle-ci doit être planifiée. Sont à exclure l'étude autodidacte dans le cadre de cours en interne ou externe, ainsi que le fait de naviguer sur internet de manière non structurée.

Pour aller plus loin

Sur le site du STATEC, vous trouverez à la page suivante :

<http://www.statistiques.public.lu/fr/enquetes/espace-entreprises/formation-professionnelle/index.html>

- le questionnaire de l'enquête (en français et en allemand) ;
- un glossaire avec les définitions des principaux termes utilisés (en français et en allemand) ;
- une description générale de l'enquête ;
- des liens vers les bulletins sur les enquêtes précédentes.

Sur le site d'Eurostat, vous trouverez des explications sur l'enquête et une base de données avec les principaux résultats de l'enquête pour tous les pays de l'Union Européenne à la page suivante :

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training>

Vous trouverez les textes législatifs européens régissant l'enquête CVTS aux pages suivantes :

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005R1552&from=FR>

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R1153&from=FR>