



CVTS-3 enquête européenne auprès d'entreprises françaises

La formation tout au long de la vie

Formation « Emploi revenus » du CNIS le 31 mars 2009

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

La formation tout au long de la vie est une des priorités des politiques de développement de l'Union Européenne

La formation sur le lieu de travail et pendant le temps de travail constitue une des dimensions essentielles de la formation tout au long de la vie

Principaux objectifs de CVTS :

Production de statistiques comparables sur la formation professionnelle continue en entreprise alimentant l'élaboration de politiques de formation et le contrôle des progrès réalisés par les différents pays



CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Le cadre européen



- Enquête sur la formation professionnelle continue financée par les entreprises européennes en 2005 à destination de leurs personnels
- Enquête pilotée par la Commission Européenne et Eurostat
- Questionnaire européen identique
- Enquête obligatoire pour les Pays de l'Union et la Norvège
- 3ème enquête de ce type : CVTS1 (1994) et CVTS2 (1999)

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Le cadre européen



- Entreprises du secteur privé (hors santé éducation agriculture) employant 10 personnes et plus
- Echantillon stratifié par taille et secteur d'activité, spécification minimale requise par Eurostat : 20 secteurs d'activité (NACE) et 3 classes de taille : 10-49, 50-249 et 250 et plus.
Echantillonnage français plus fin : 20 secteurs d'activité et 6 classes de taille : 10-19, 20-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1000 et plus.
- En Europe plus de 100 000 entreprises ont répondu
- Résultats disponibles pour les 28 pays sur le site d'Eurostat, avec la possibilité de télécharger les tableaux d'indicateurs

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Le cadre français



- Production des données françaises assurée par le Céreq en coordination avec la Dares et l'INSEE
- Enquête reconnue d'intérêt général et de qualité statistique par le Conseil National de l'Information Statistique et rendue obligatoire
- Questions complémentaires aux questions européennes, centrées sur la réforme de 2004 et ont fait l'objet d'une consultation des partenaires sociaux
- Échantillon de 8 400 entreprises / 4 790 répondantes
Données validées pour 4 755 entreprises
(taux de réponse environ 60%)

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les principaux indicateurs

Les indicateurs sont déclinés par taille d'entreprises et secteur d'activité



Indicateurs fournis en matière de : politiques de formation des entreprises, d'accès et de participation à la formation, de durée et de coûts de formation

Dans la formation professionnelle continue, les **cours et stages** sont distingués des **autres formes de formation** qui correspondent : aux formations en situation de travail, aux rotations sur postes, aux autoformations ou aux conférences, planifiées à l'avance avec l'objectif d'apprendre

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les principaux résultats européens

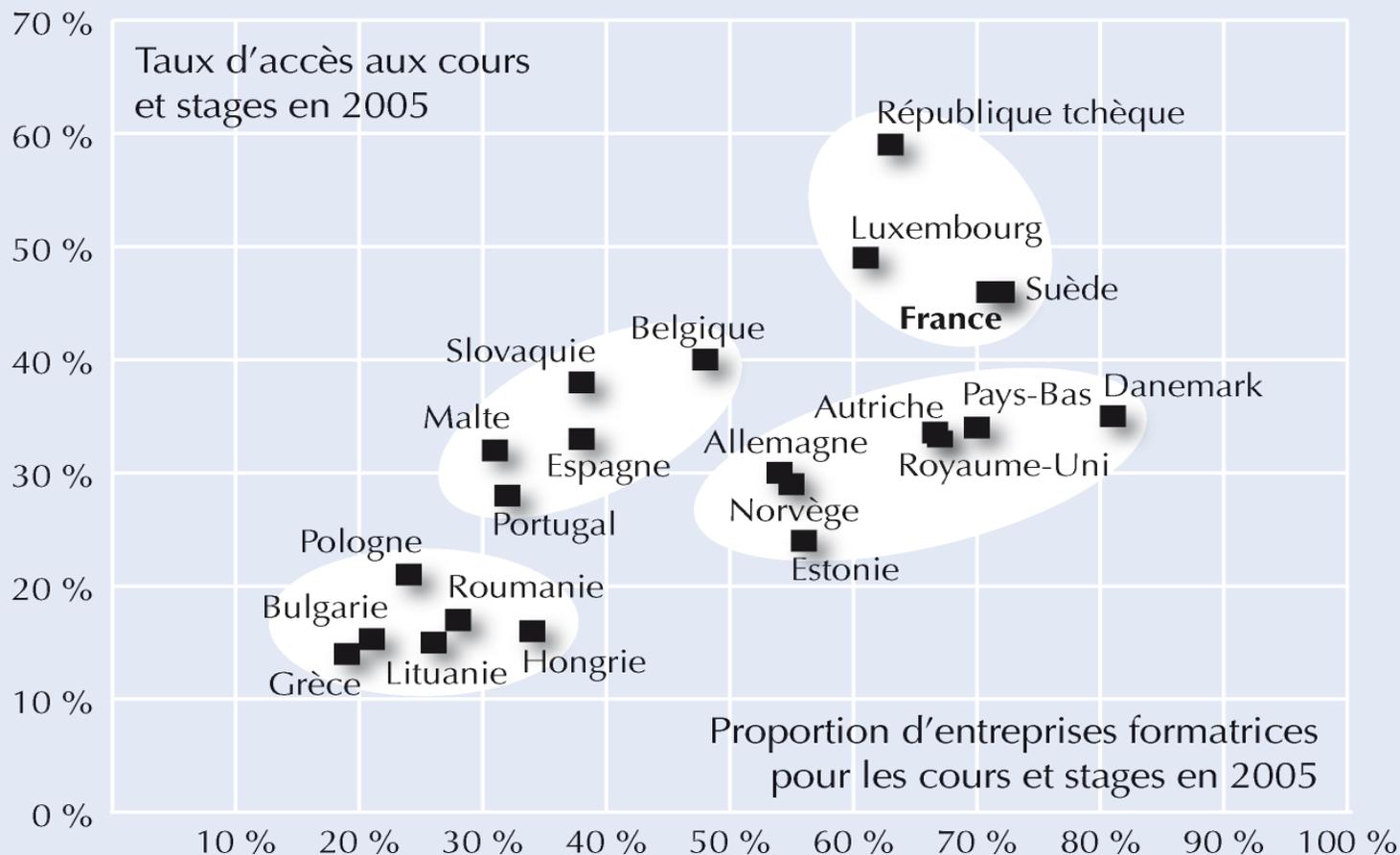


Les résultats présentés ci-après sont issus d'une publication du Céreq

CHECCAGLINI Agnès et MARION Isabelle (2008), «La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation », *Bref*, n°251, Céreq



■ Intensité des pratiques de formation en Europe

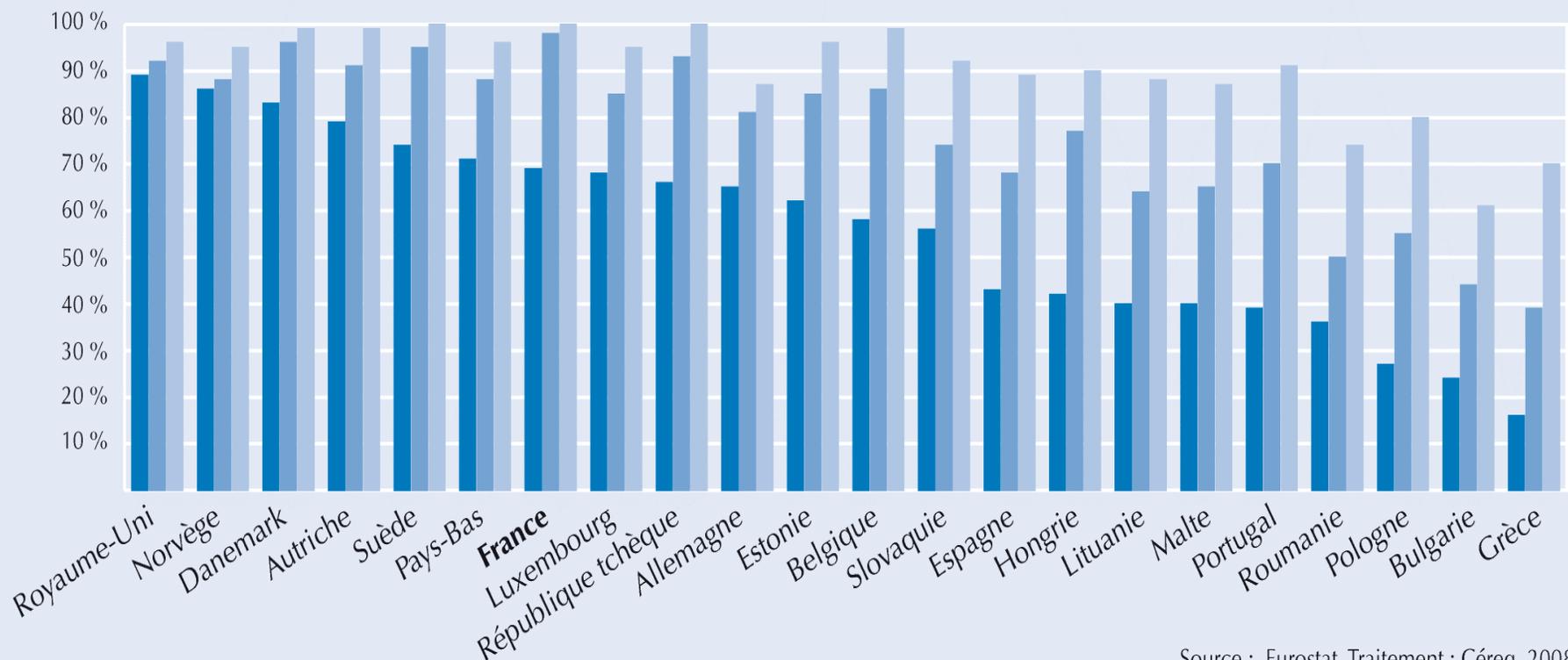


Les pays sont positionnés sur ce graphique en fonction du taux d'accès des salariés et du taux d'entreprises formatrices pour les cours et stages. Ils sont en outre regroupés à partir d'une classification tenant compte de l'ensemble des indicateurs permettant d'évaluer l'intensité du recours à la formation professionnelle continue (cf. encadré page 4).

■ Implication des entreprises dans la formation selon leur taille

Proportions d'entreprises formatrices en 2005

Entreprises de ■ 10 à 49 salariés ■ 50 à 249 salariés ■ 250 salariés ou plus



Source : Eurostat. Traitement : Céreq, 2008.

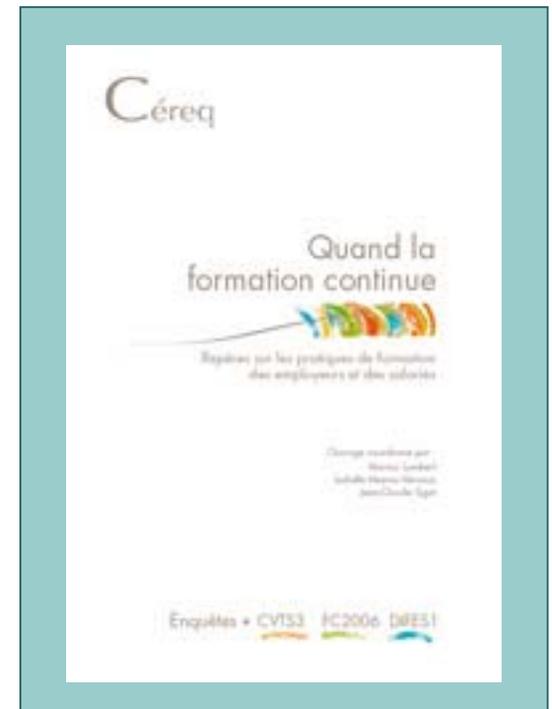
CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les principaux résultats français



Les résultats présentés ci-après sont issus d'une publication du Céreq regroupant des résultats individus et entreprises sur la formation continue

LAMBERT M. MARION-VERNOUX I. & SIGOT JC.
(coord.) (2009) *Quand la formation continue, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Céreq.



CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les obstacles à la formation : focus sur les petites entreprises

- ✓ 99 % des entreprises qui ne forment pas emploient moins de 50 salariés
- ✓ Les grandes entreprises sont toutes formatrices quand seulement 56 % des plus petites le sont

■ Le recours à la formation

%	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 salariés et plus	Ensemble
Part d'entreprises formatrices aux cours et stages	56	82	95	98	99	100	71
Nombre d'heures de formation par salarié	7	8	10	12	15	18	13

Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les obstacles à la formation : focus sur les petites entreprises

- ✓ Les disparités entre CS se réduisent lorsque la taille de l'entreprise augmente

■ Taux d'accès des salariés aux cours et stages

%	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 salariés et plus	Ensemble
Cadres	32	34	52	56	67	73	57
Techniciens	38	45	55	59	68	73	62
Employés	22	30	37	41	58	47	39
Ouvriers	15	25	31	42	45	55	37
Ensemble	23	31	39	47	57	60	46

x 2,1

x 1,3

Source : CVTS3.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les obstacles à la formation : focus sur les petites entreprises



✓ La question du coût de la formation n'est pas déterminante dans le fait de ne pas former

✓ Plus de 8 entreprises sur 10 qui ne forment pas évoquent l'absence de besoins de formation

■ Raisons de l'absence de formation

Dans les entreprises non formatrices

Absence de besoins (83 %)

Les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins actuels

%

53

Recrutement de personnes ayant les qualifications et compétences requises

49

La priorité est accordée à la formation initiale plutôt qu'à la formation continue

21

Manque de ressources (57 %)

La charge de travail est trop lourde et le personnel manque de temps

48

Le coût des cours et stages est trop élevé

16

Autres raisons

Pas de cours ou stages sur le marché adaptés aux besoins de l'entreprise

13

Difficile d'évaluer les besoins en formation

12

Effort de formation très important antérieurement

12

Divers

20

Source : CVTS3.

Champ : entreprises non formatrices de 10 salariés et plus.

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Le couplage avec FC2006



AES-FC2006 et CVTS3 : deux enquêtes sur la formation continue menées dans le cadre européen en 2006



couplage des deux enquêtes à l'échelon français

Principe : Sélectionner les entreprises interrogées pour CVTS3 parmi les employeurs des salariés questionnés dans AES-FC2006.



DIFES 1 : Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié

Croisement des réponses de 1800 salariés et celles de leur employeur sur le thème de la formation continue dans l'entreprise

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

DIFES1



✓ Un enjeu majeur

Documenter ce qui fait le cœur des préoccupations de l'ANI repris dans la loi du 4 mai 2005 « permettre à chaque salarié d'être acteur de sa formation » avec un instrument d'observation panoramique.

✓ Un dispositif original et unique

Les politiques de formation ne se comprennent qu'à travers les relations salarié / employeur dans chaque entreprise. La combinaison de ces deux sources constitue une documentation originale et unique.

CVTS – 3 Continuing Vocational training Survey

Les principaux résultats de DIFES



Les résultats présentés ci-après sont issus d'une publication du Céreq

SIGOT JC. & VERO J. (2009), «Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs », *Bref*, n°260, Céreq.



Les principaux résultats de DIFES



✓ Le débat sur la formation entre employeur et salarié : un levier pour réduire les inégalités

Par débat, on entend : diffusion de l'information sur la formation, organisation d'entretiens professionnels systématiques, existence d'accords d'entreprise sur la formation

Les principaux résultats de DIFES



Quand le débat sur la formation entre employeur et salarié existe dans l'entreprise, on observe :

- ✓ Un gain pour les non-cadres en termes d'information sur leurs possibilités de formation
- ✓ Une réduction de l'ampleur des inégalités d'accès à la formation