

N° 213-214



La formation continue

dans la Grande Région transfrontalière



L'Union Européenne investit dans votre avenir



SAVOIR POUR AGIR



La formation continue est une composante essentielle du marché du travail de la Grande Région et de la stratégie de Lisbonne. Pourtant, c'est une réalité complexe à harmoniser au niveau européen et qui résiste à l'analyse statistique. Seules les enquêtes statistiques européennes, en particulier celle sur les forces de travail, permettent de viser une comparabilité satisfaisante des indicateurs. Ils indiquent des insuffisances et imperfections des systèmes de formation continue dans la Grande Région. Ainsi, les taux de participation stagnent dans les composantes de la Grande Région en fin de période, voire baissent au Luxembourg et en Wallonie, et restent sous l'objectif européen de 12,5%. L'allocation des efforts de formation continue paraît sous-optimale dans la mesure où les actifs les mieux formés et dans les grandes entreprises ont un meilleur accès à la formation continue (cf. l'analyse «toutes choses égales par ailleurs»). Quant au contenu de la formation continue, un centrage excessif sur le poste de travail actuel risque de manquer l'objectif européen de «flexisécurité». Si les systèmes de formation continue de la Grande Région ont des caractéristiques identiques, des divergences sont notables.

Par exemple apparaît une ouverture plus prononcée des systèmes luxembourgeois et wallon, à l'origine de formations moins liées au travail actuel et débordant au-delà des heures de travail. La Lorraine se distingue par un taux de participation plus élevé en fin de période, au prix toutefois de formations plus courtes. À l'horizon 2020, la formation continue reste un défi européen et grand régional, avec un objectif de 15%. D'autant plus que les difficultés économiques actuelles risquent de freiner les efforts de formation continue, alors même qu'ils sont un levier pour la sortie de crise.

Dans le cadre de la coopération statistique transfrontalière au sein de la Grande Région, le groupe de travail des offices statistiques et l'IUIIL mènent un projet Interreg IV au cours de la période 2009-2011. Pendant la première année, a été menée une analyse approfondie de la formation continue dans ce territoire à la fois international et infranational. Une synthèse partielle est fournie ici.

La concurrence mondiale, les restructurations sectorielles et la crise économique actuelles ont entraîné simultanément une croissance du taux de chômage dans la zone euro et des besoins accrus de reconversion professionnelle, en particulier des salariés les moins qualifiés. Le développement rapide des pays émergents augmente la concurrence des pays industrialisés et le besoin pour l'Europe d'accroître sa

compétitivité. Le développement des technologies de pointe et des services à haute valeur ajoutée s'avère donc, plus que par le passé, nécessaire pour éviter de perdre des parts sur les marchés mondiaux. L'acquisition d'expertises permettant un travail fortement spécialisé, plutôt qu'une production de masse de biens standardisés, est donc essentielle.

L'enjeu de la formation continue

Dans ce contexte, l'éducation et les formations, initiale puis continue, contribuent de manière essentielle tant à maintenir la compétitivité et la capacité d'innovation des entreprises qu'à améliorer l'employabilité des individus et la cohésion sociale. La formation continue occupe une place centrale dans la stratégie de Lisbonne. Elle est de plus en plus reconnue comme un moyen permettant aux économies avancées de maintenir leur position dans l'économie mondiale. Lors du Conseil européen à Lisbonne en mars 2000, les chefs d'État et de Gouvernement ont retenu le but stratégique de faire de l'Union européenne à l'horizon 2010 "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable avec plus et de meilleurs postes de travail ainsi que d'une

meilleure cohésion sociale". Ce but est devenu un objectif important de la stratégie de Lisbonne et a mené à un programme de travail détaillé adopté un an plus tard. L'objectif retenu est d'atteindre un taux de participation de 12,5% des adultes âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage tout au long de la vie. Actuellement, ces ambitions de Lisbonne s'avèrent difficiles à atteindre dans leur intégralité.

Cette synthèse se présente en quatre parties. Après avoir évoqué le contexte institutionnel, la première partie s'attache à évoquer les questions de définition et de méthodologie statistique. Tandis que la deuxième partie permettra de fournir les premiers constats chiffrés, la troisième confrontera ces résultats à des analyses toutes choses égales par ailleurs issues d'un modèle économétrique. Enfin, des interprétations seront fournies à l'aide d'une grille de lecture fondée sur quelques outils des théories économiques disponibles.

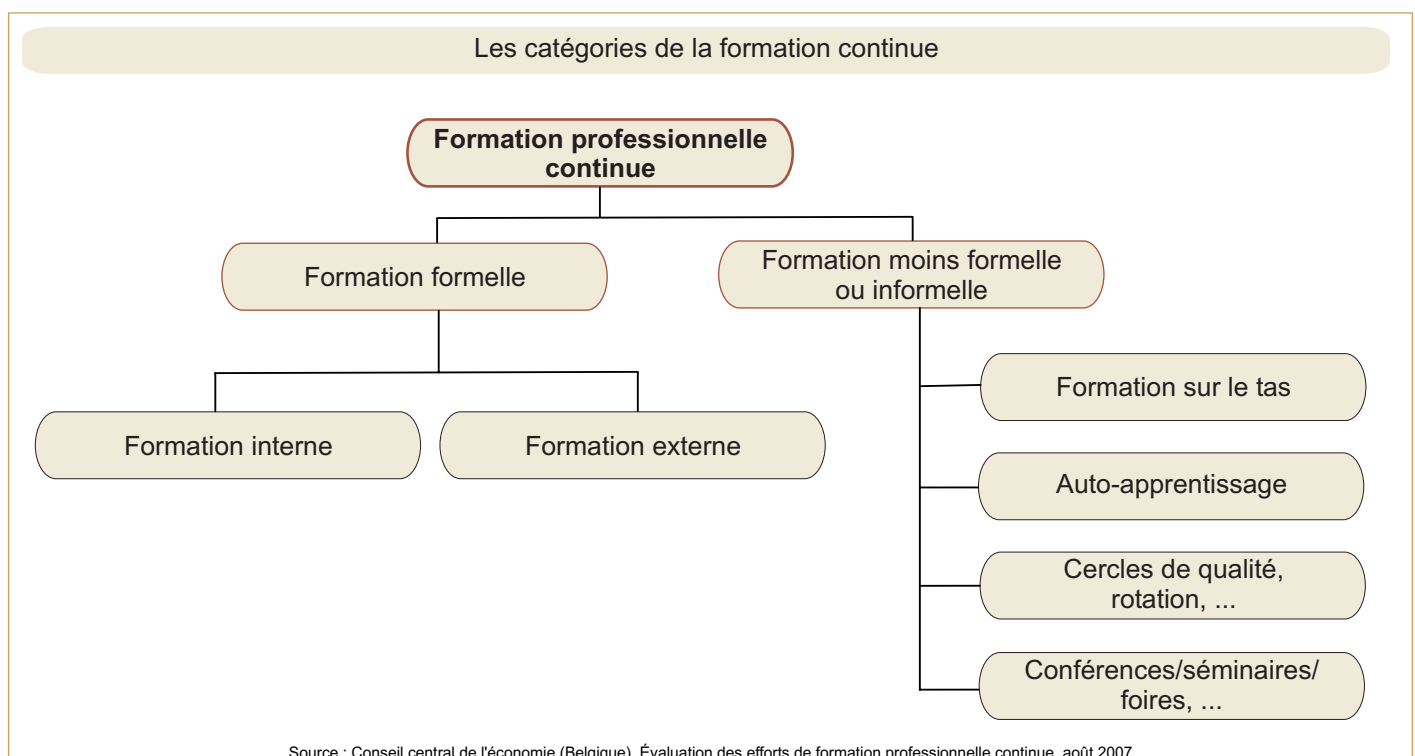
La formation continue : d'abord une question de définition

Actuellement, il n'existe pas de véritable consensus quant à la définition de la formation continue. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte international dans lequel coexistent des perceptions différentes de son

contenu. L'OCDE a défini la formation continue comme englobant "tous les autres types de formations [autres que la formation initiale] organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes, [...] toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et des formations auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion". Les principales catégories peuvent être représentées comme dans le schéma ci-dessous.

Formelle ou informelle

La formation continue englobe les formations formelles, non formelles et informelles. La formation formelle désigne un apprentissage dispensé dans un cadre organisé et structuré (par exemple un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. L'apprentissage formel est in-



tentionnel de la part de l'apprenant et débouche généralement sur la validation et la certification. L'apprentissage non formel est un apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. L'apprentissage non formel est également intentionnel de la part de l'apprenant.

En revanche, la formation informelle comprend des activités d'apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Elle n'est ni organisée, ni structurée (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Les acquis de l'apprentissage informel ne conduisent habituellement pas à la certification.

La stratégie de Lisbonne dans la Grande Région

Selon le communiqué de 2006 de la Commission européenne sur l'apprentissage des adultes "Il n'est jamais trop tard pour apprendre", l'accent doit être mis sur l'apprentissage des adultes, défini comme toutes les formes d'apprentissage entrepris par des adultes après avoir quitté l'enseignement et la formation initiale. Cependant, à quelques exceptions près, la réalisation reste faible et en dessous des objectifs fixés au sein de l'OCDE. La plupart des systèmes d'enseignement et de formation restent majoritairement axés sur l'enseignement

et la formation des jeunes et les efforts réalisés pour s'adapter au besoin d'apprentissage tout au long de la vie restent limités.

En Europe, la stratégie de Lisbonne de convergence économique et sociale se fonde sur un tableau de bord d'indicateurs structurels fournissant un outil de mesure objective des progrès réalisés. Cinq questions, prioritaires, d'éducation et de formation professionnelle font l'objet d'objectifs : généralisation du second cycle de l'enseignement secondaire, développement des sciences et technologies, amélioration des compétences de base en lecture, réduction des sorties précoces et développement de la formation des adultes.

De la nécessité d'obtenir des indicateurs sur la Grande Région

Comme territoire de vie économique à la fois infranational et international, la Grande Région est emblématique de l'Europe. Ceci met en évidence un grand besoin d'informations sur la situation actuelle et les évolutions globales de ce territoire. Bien qu'une lecture directe de la Grande Région par la juxtaposition de statistiques disponibles sur le portail statistique de la Grande Région soit déjà possible, une analyse approfondie du territoire doit être menée pour dégager en quoi ce territoire constitue une réelle entité humaine et économique, et en quoi il peut partager un destin commun. En particulier, le développement du marché du travail de ce territoire, que signalent les nombreux flux

La coopération statistique transfrontalière dans la Grande Région

Parmi les coopérations qui émaillent la Grande Région, celle des offices statistiques dure depuis plus de 30 années. Sur l'initiative de la commission Saar-Lor-Lux, cette coopération a été initiée en 1974. Plusieurs objectifs ont été poursuivis dès l'origine : établir des statistiques des travailleurs frontaliers, réaliser un bilan économique de la Grande Région, réunir des statistiques conjoncturelles, etc. Pour répondre à ce cahier des charges, plusieurs éditions successives d'un annuaire statistique commun ont été publiées depuis 1992, au fur et à mesure desquelles des nouvelles thématiques ont été introduites. Afin de moderniser et de rationaliser les méthodes de travail, deux options ont été suivies.

D'une part, le groupe de travail statistique de la Grande Région, composé des offices de la Sarre, de la Lorraine, du Luxembourg, de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie, a mis au point une base de données qui consolide les efforts de collecte et d'harmonisation des années écoulées.

D'autre part, ces données ont été mises à disposition du grand public sur le portail statistique de la Grande Région (www.grande-region.lu) dans le cadre d'un projet européen Interreg. Ce portail, actualisé en continu depuis sa naissance en fin 2006, fournit de nombreuses statistiques, dont des séries longues et des métadonnées associées, en allemand et en français. Actuellement, une autre étape de cette coopération s'ouvre avec pour objectif d'enrichir encore le visage statistique et la connaissance commune de la Grande Région. À travers une approche thématique, des efforts de construction et d'harmonisation seront entrepris afin de fournir des indicateurs pertinents rendant compte du fonctionnement et du développement économique de ce territoire.

Une nouvelle coopération transfrontalière : le projet Interreg IV

Dans le cadre des objectifs relatifs à la politique régionale que s'est fixée l'Union européenne pour la période de programmation 2007-2013, les Autorités partenaires de la Grande Région ont déposé auprès de la Commission européenne un Programme opérationnel (PO) de coopération transfrontalière, qui sera financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER). Le programme intitulé "INTERREG IV A Grande Région" vise à renforcer la coopération transfrontalière, par la réalisation de projets locaux et régionaux entre opérateurs issus des territoires qui composent la Grande Région. Ce programme couvre un nombre important de thématiques d'intérêt commun, afin de soutenir aussi bien des projets de proximité que des actions d'envergure à l'échelle du territoire grand régional, au travers de 3 axes : l'économie, l'espace et les hommes.

Le groupe de travail statistique de la Grande Région et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) se sont saisis de l'opportunité de ce programme INTERREG IV Grande Région pour intensifier une des principales facettes de la collaboration statistique "Grande Région", à savoir travailler à l'harmonisation, à la documentation et à l'analyse des statistiques transfrontalières. Ils ont déposé en juillet 2008 un projet intitulé "Recherche et analyse de nouveaux indicateurs harmonisés pour la Grande Région : une approche thématique", dont les objectifs principaux étaient d'enrichir l'arsenal d'indicateurs caractérisant l'identité de la Grande Région et son positionnement au sein de l'Europe. Ce projet, inscrit dans l'axe 2 (Territoire), et dans la mesure 2.1 (Soutien aux politiques d'aménagement du territoire), a été accepté en décembre 2008. Plusieurs thématiques spécifiques seront abordées au cours de la période 2009-2011 de notre projet.

Du fait de son importance dans la stratégie de Lisbonne et de l'essor du marché du travail de la Grande Région, l'analyse de la formation continue dans ce territoire a été sélectionnée comme première thématique par le comité de pilotage constitué des directeurs d'offices statistiques.

frontaliers, les carrières professionnelles durables par-delà les frontières et les déplacements résidentiels associés, font de la formation continue une dimension incontournable de cette analyse ainsi qu'une ressource à organiser de façon optimale dans un cadre transfrontalier.

De nombreuses sources disponibles ...

Les offices statistiques recourent à des données issues d'enquêtes auprès des entreprises ou auprès des ménages. Mais de plus en plus, ils utilisent des données administratives à des fins statistiques du fait d'un moindre coût. L'utilisation accrue de données administratives répond aux objectifs de la Commission européenne et des États membres de réduction de la charge administrative des ménages et des entreprises. Néanmoins, s'agissant de données conçues pour un usage administratif, il est nécessaire de vérifier si la qualité de ces données est satisfaisante pour un usage statistique. Par exemple, la localisation des données d'entreprise disposant de plusieurs établissements génère traditionnellement des difficultés. Par ailleurs, se pose le problème de la comparabilité internationale de données administratives.

Les données statistiques d'enquêtes nationales peuvent être très intéressantes pour des analyses plus fines. Loin d'être contradictoires, sources administratives et enquêtes statistiques sont éventuellement complémentaires. Outre leur complémentarité en termes d'information, les sources administratives servent à élaborer des bases de

sondage pour les enquêtes auprès des entreprises ou des ménages. Toutefois, des enquêtes nationales portant sur la formation continue n'existent pas dans tous les pays et toutes les régions de la Grande Région, et les contenus différents ne permettent pas la construction d'indicateurs comparables et harmonisés.

Quant aux données issues d'enquêtes européennes, elles ont évidemment l'avantage d'être harmonisées entre États membres et donc de permettre des analyses comparatives. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que même à définition égale, la perception des questions et le mode de réponse peuvent varier de manière importante d'un pays à l'autre, en particulier pour une catégorie telle que la formation continue. En particulier, le champ des formations effectivement détectées par les enquêtes, selon qu'elles seraient formelles/non formelles/informelles ou liées essentiellement au travail/aux loisirs, est vraisemblablement variable d'un pays à l'autre en dépit des efforts d'Eurostat.

... mais rarement propices à l'harmonisation

Ainsi, seules les enquêtes européennes s'avèrent être des candidats potentiellement recevables pour l'élaboration de statistiques harmonisées. Toutefois, un désavantage de ces données européennes est leur accessibilité. Les règles très strictes d'Eurostat restreignent l'accès aux données individuelles qui permettraient des analyses fines. Un deuxième inconvénient est celui de la difficile régionalisation

des données. En général, les enquêtes européennes sont exécutées au niveau national et rarement disponibles ou utilisables au niveau régional. En utilisant des données des enquêtes nationales au niveau régional, des problèmes de significativité ou de fiabilité existent. Eurostat prescrit d'ailleurs des limites de publication en termes de nombre d'observations nécessaires, assez élevé, en dessous duquel les résultats ne peuvent pas être publiés. À défaut d'une augmentation des échantillons à un coût plus élevé mais permettant des usages plus variés et plus fiables, ou d'une amélioration de la significativité en adoptant les approches des petits domaines de plus en plus pratiquées en France par exemple, ce problème est difficilement contournable.

Toutefois, dans l'enquête sur les forces de travail, les données au niveau régional sont disponibles et assez nombreuses pour pouvoir en déduire les principales tendances et produire des indicateurs robustes. En plus, un empilement de plusieurs années a été réalisé afin de disposer de la matière première indispensable à une modélisation de l'accès à la formation continue.

La source statistique retenue : l'enquête sur les forces de travail

L'enquête par sondage sur les forces de travail est une enquête socioéconomique auprès des ménages, qui classe la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exclusifs (personnes occupées, chômeurs et inactifs), et qui fournit des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories. Cette enquête s'inscrit dans le cadre des enquêtes communautaires sur la population et est coordonnée par l'Office statistique des Communautés européennes Eurostat en collaboration avec les instituts nationaux de statistique et réalisée sous la responsabilité de ces derniers. Il s'agit d'obtenir des informations comparables au niveau européen.

Bien que les questions sur la formation continue ne constituent pas des

L'objectif européen en matière de formation continue des adultes

La stratégie de Lisbonne prévoit comme *benchmark* de la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie un taux de 12,5%. Néanmoins, à ce jour il n'existe pas encore de consensus sur ce que représente exactement cet objectif, ni sur les outils et les modes de calcul associés. Doit-il représenter la moyenne annuelle de la participation à une formation au cours des quatre semaines de référence, tel que c'est le cas dans l'enquête sur les forces de travail, ou plutôt le suivi individuel d'un adulte sur douze mois comme dans le module *ad hoc* ou dans l'AES (Adult Education Survey)?

Afin de répondre à ces questions, Eurostat conduit une *task force* qui travaille sur l'amélioration des variables de formation dans les enquêtes européennes auprès des ménages. À l'heure actuelle, seul l'indicateur de moyenne annuelle de participation pendant les quatre semaines précédant l'enquête, issu de l'enquête sur les forces de travail, est potentiellement comparable pour tous les pays européens, ce qui est moins le cas de la seconde méthode de suivi individuel d'un adulte sur douze mois. C'est donc la première méthode qui est retenue dans cette étude. Ainsi, compte tenu des différences de résultats obtenus entre les différentes méthodes, Eurostat prévoit dans les années à venir une normalisation du calcul des taux annuels de participation entre les pays européens.

données primaires de cette enquête, l'information contenue permet de faire des analyses répondant aux besoins et objectifs de cette étude. Le principal but est de produire des indicateurs sur la participation à la formation continue en Grande Région ainsi que d'enquêter sur les déterminants de la formation tout au long de la vie. Cette analyse permettra de dégager les principales comparaisons géographiques sur ce territoire et les évolutions temporelles lors des dix dernières années.

L'enquête sur les forces de travail présente aussi quelques inconvénients. Elle ne contient pas d'informations sur le coût de la formation, ce que les économistes essaient souvent de quantifier. Elle ne permet pas non plus de repérer le mode de prise en charge de la formation, notamment par l'employeur ou l'employé lui-même. Elle révèle toutefois si la formation est liée au poste de travail et si elle s'est déroulée pendant les heures de travail. En ce qui concerne le bénéfice retiré pour les employeurs, il est généralement mesuré à travers l'augmentation de la productivité. Cette dernière, tout comme le coût d'opportunité, n'est que difficilement quantifiable et fait généralement partie d'enquêtes ponctuelles et spécifiques. Quant au bénéfice pour l'individu formé, il est généralement mesuré en termes de salaire en estimant les liens entre les formations

suivies et les rémunérations perçues. Mais la variable salaire étant non obligatoire jusqu'en 2008 dans l'enquête, le taux de non-réponse très important ne permet pas de l'inclure dans l'analyse.

Convergence de la participation à la formation continue au sein de la Grande Région

À la lecture immédiate du premier graphique apparaît une progression entre 1998 et 2007 des taux de participation des adultes de la Grande Région à la formation continue. La variation importante entre 2002 et 2003 peut, entre autres, être imputée à une rupture statistique engendrée par la reformulation de la question dans l'enquête. Ceci s'observe surtout en France et en Lorraine.

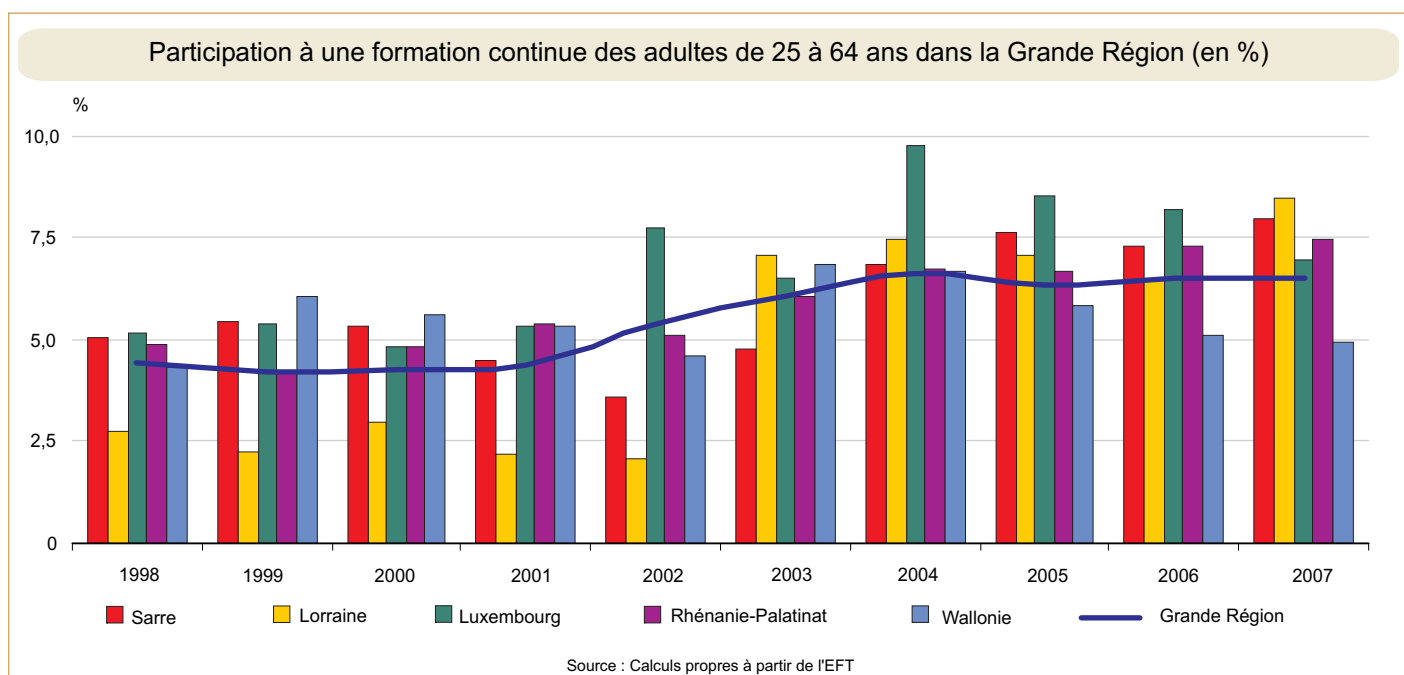
D'une question vague jusqu'en 2002, "Avez-vous, endéans les quatre dernières semaines, participé à une formation ou à un enseignement ?", le dispositif a basculé à partir de 2003 vers une question plus précise, "Avez-vous, endéans les quatre dernières semaines, participé à un séminaire, une conférence, un cours, une formation, une foire ... ?". Ce changement a entraîné un saut de l'indicateur dans de nombreux pays européens, dans ceux de la Grande Région notamment, ainsi qu'au niveau régional.

De plus, la transition vers une enquête continue à partir de 1998 (1999 en Belgique, 2003 en France et Luxembourg, et 2005 en Allemagne) est aussi source de rupture de séries dans les pays européens.

Les premiers enseignements concernant l'accès à la formation continue dans la Grande Région sont donc une stagnation en fin de période (2003-2007) et une apparente convergence entre régions. Les taux de participation se situent alors tous entre 7% et 8,5%, avec toutefois un décrochage de la Wallonie (5%). Cette convergence globale résulte d'évolutions opposées : tandis que les taux de participation au Luxembourg et en

L'impact de la mobilité de l'emploi sur la formation continue

Les enseignements obtenus dans ces travaux doivent être interprétés à la lumière d'une caractéristique essentielle : la discordance entre lieu de résidence et lieu de travail du fait des flux frontaliers massifs vers le Luxembourg. Or les statistiques de l'enquête sur les forces de travail, enquête auprès des ménages, sont mesurées par définition au lieu de résidence des individus. Dès lors, les taux de participation à la formation continue, et ses variations, des résidents sarrois, lorrains, rhénans-palatin et wallons sont pour partie imputables aux tendances de la formation continue dans les entreprises luxembourgeoises. Il en résulte notamment que les profils temporels des cinq régions en termes de taux de participation doivent être mis en regard des évolutions de l'activité économique et de l'emploi, et du travail frontalier vers le Luxembourg.



Wallonie reculent, une progression régulière dans les régions allemandes est perceptible.

La Grande Région sous la moyenne européenne

Alors que les deux Länder sont proches de leur moyenne nationale en 2007, la Wallonie se situe sensiblement en dessous de la moyenne belge et la Lorraine au-dessus de la moyenne française. Dans le cas de la France, le positionnement relatif de la Lorraine résulte d'un saut du taux de participation de 6,5% à 8,5% entre 2006 et 2007. En France, cette période est caracté-

risée par une progression du volume de la formation continue concomitante à une réduction des durées de formation, phénomène apparemment plus aigu en Lorraine. Les régions de la Grande Région et leur pays d'appartenance ont sur toute la période analysée des performances inférieures à celles de l'Union européenne, dont les taux s'élevèrent à 11% pour l'UE15 et 9,6% pour l'UE27 en 2008.

Les femmes mieux placées que les hommes ?

À l'exception de l'Allemagne, les taux de participation des femmes

sont supérieurs à ceux des hommes dans les pays de la Grande Région à partir du milieu des années 2000. En fin de période, ce phénomène est le plus marqué au Luxembourg avec un écart de deux points en faveur des femmes.

Toutefois, les effets imbriqués des différentes variables nous amèneront par la suite à confronter aussi systématiquement que possible les résultats descriptifs à ceux d'un modèle toutes choses égales par ailleurs.

En effet, la probabilité d'accès des femmes à la formation continue n'est pas significativement différente de celle des hommes parmi les résidents du Grand-Duché, toutes choses égales par ailleurs. Cet accès préférentiel demeure dans l'ensemble de la France après prise en compte des autres déterminants de la formation continue, mais pas en Lorraine où le genre n'exerce pas d'influence significative. Seules les femmes résidentes belges et wallonnes semblent subir toutes choses égales par ailleurs un désavantage par rapport à leurs homologues masculins. Toutefois, les résultats du modèle ne sont pas disponibles en Allemagne et dans ses régions.

La mise à disposition des données allemandes

Une convention bilatérale entre Eurostat et les États membres signataires permet la mise à disposition réciproque des micro-données entre ces États. L'Allemagne n'étant pas un pays signataire, l'accès aux données individuelles allemandes traitées par Eurostat n'a pas été autorisé. La loi allemande ne permet pas que les micro-données de l'enquête sur les forces de travail quittent le territoire allemand, ni d'ailleurs celles du *Mikrozensus* allemand qui intègrent notamment les résultats de l'enquête. Seulement certains résultats agrégés issus du *Mikrozensus* concernant les deux régions allemandes ont donc été mis à disposition par l'Office statistique de la Rhénanie-Palatinat. La Sarre, la Rhénanie-Palatinat et l'Allemagne dans son ensemble ne figurent donc pas dans tous les tableaux présentés. Ainsi, faute d'accès aux micro-données, il n'a pas été possible d'inclure l'Allemagne, de même que la Sarre et la Rhénanie-Palatinat, dans le modèle logistique explicatif de l'accès à la formation continue. Les données allemandes du module *ad hoc* n'étaient pas disponibles non plus.

Participation des adultes de 25 à 64 ans à une formation continue selon le sexe dans les pays composant la Grande Région (1) (en %)

Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
France - Total (2)	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,1 ^b	7,1	7,1	7,6	7,4	7,2
France - Total (3)	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,4	7,8	7,1	7,9	7,8	7,2
France - Hommes	2,5	2,4	2,6	2,5	2,4	7,0 ^b	7,1	7,0	7,2	7,0	6,9
France - Femmes	2,8	2,7	3,1	3,0	3,0	7,2 ^b	7,1	7,2	8,0	7,9	7,5
Belgique - Total (2)	4,4	6,9 ^b	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6 ^b	8,3	7,5 ^p	7,2	6,8
Belgique - Total (3)	4,4	6,9	6,8	7,2	6,5	8,5	9,5	8,3	7,5	7,2	6,8
Belgique - Hommes	5,0	7,8 ^b	6,7	6,9	5,9	7,0	8,7 ^b	8,2	7,4 ^p	7,0	6,4
Belgique - Femmes	3,8	6,1 ^b	5,7	5,9	6,0	6,9	8,5 ^b	8,5	7,6 ^p	7,4	7,2
Allemagne - Total	5,3	5,5	5,2	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
Allemagne - Hommes	6,0	6,0	5,6	5,7	6,1	6,4	7,8	8,0	7,8	8,0	8,0
Allemagne - Femmes	4,6	5,0	4,8	4,8	5,5	5,6	7,0	7,4	7,3	7,6	7,8
Luxembourg - Total	5,1 ^b	5,3	4,8	5,3	7,7	6,5 ^b	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5
Luxembourg - Hommes	5,4 ^b	6,2	5,7	5,9	8,9	6,8 ^b	9,5	8,5	7,6	6,5	7,6
Luxembourg - Femmes	4,8 ^b	4,4	3,9	4,7	6,4	6,1 ^b	10,1	8,5	8,7	7,4	9,5

b : rupture de série, e : valeur estimée, p : valeur provisoire

[1] En italique gras, les % présentant une discordance entre l'utilisation de données annualisées et de moyennes trimestrielles.

[2] Moyenne trimestrielle.

[3] Données annualisées.

Source : Calculs propres à partir de l'EFT

Une place croissante accordée aux séniors

Jusqu'au début des années 2000, les individus d'âge compris entre 25 et 34 ans constituent la majorité des effectifs engagés dans les formations continues. Ensuite, dans toutes les composantes de la Grande Région, à l'exception de la Sarre où le phénomène est moins marqué, ceux engagés dans la deuxième partie de carrière (de 45 ans et plus), prennent une place croissante. Ce "vieillessement" est plus rapide que celui de l'ensemble de la population active occupée. Cette réorientation de la formation continue vers les séniors traduit les efforts visant à améliorer leur employabilité. Elle est recherchée dans les pays européens dans un contexte de vieillissement démographique, de tensions sur les systèmes de retraite et d'obsolescence plus rapide des compétences professionnelles.

Les actifs occupés majoritaires dans la formation continue

La formation continue ne s'adresse pas aux seules personnes en emploi. C'est aussi un outil permettant à des personnes inactives ou au chômage de retrouver un emploi. Toutefois, les personnes en emploi constituent les effectifs majoritaires en formation continue dans toutes les composantes de la Grande Région.

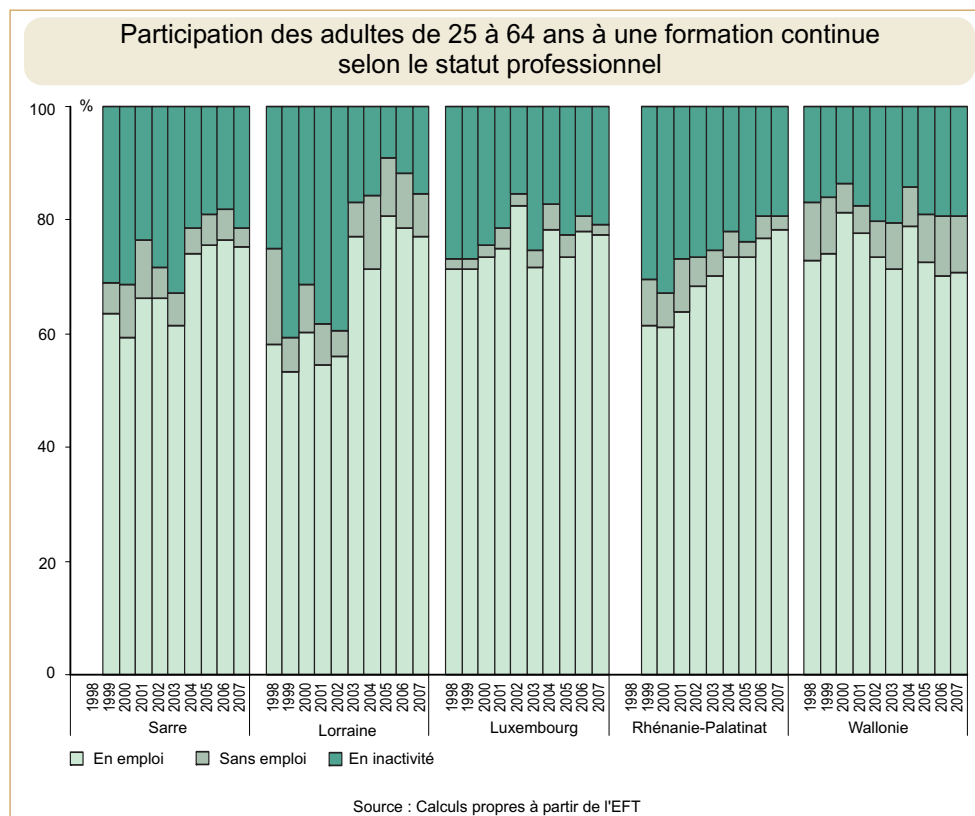
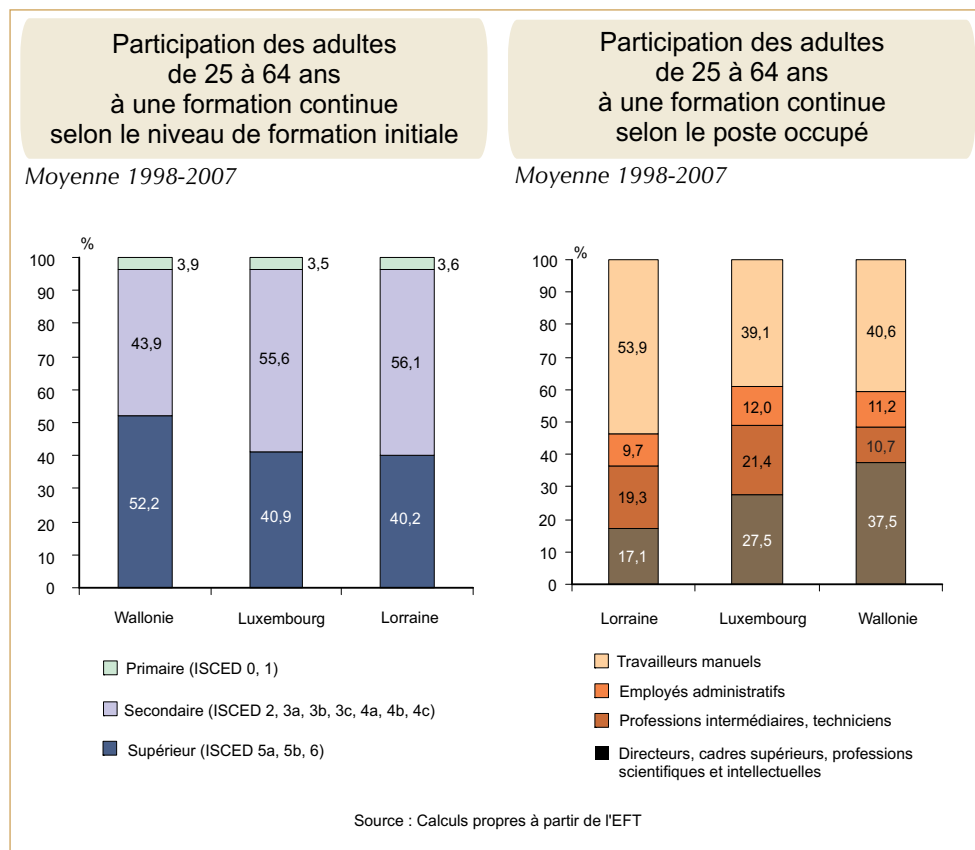
La proportion d'actifs occupés a tendance à croître entre 1998 et 2007, à l'exception de la Wallonie. C'est aussi en Wallonie, comme en Lorraine, composantes de la Grande Région où le chômage est le plus prégnant, que le public des chômeurs constitue près de 10% des effectifs en formation.

Polarisation des formations continues sur les plus qualifiés

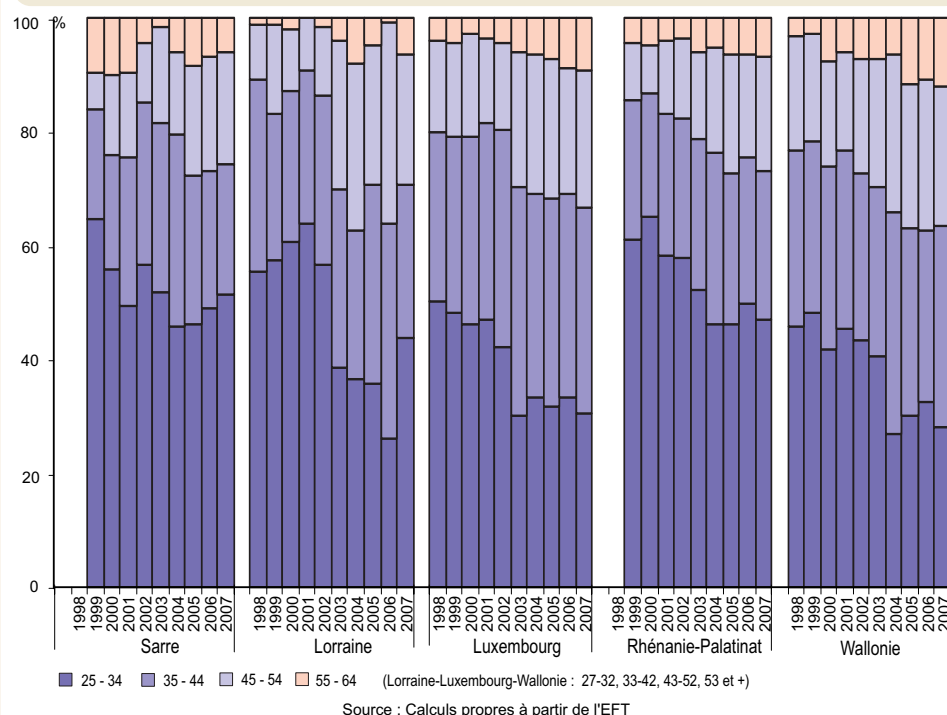
Les personnes diplômées du supérieur profitent largement des formations continues dans le cadre de leur emploi. Elles sont même majoritaires en Wallonie. C'est aussi le cas en France (50,5%), alors que les

diplômés lorrains du supérieur ont une présence de dix points inférieure (40,2%) à la moyenne nationale. Ce phénomène d'accès privilégié est confirmé toutes choses égales par ailleurs. Symétriquement, les personnes disposant des plus bas niveaux de formation ini-

tiale ont une probabilité moindre de participer à une formation continue dans les trois territoires observés (Wallonie, Lorraine, Luxembourg). À cette polarisation selon les niveaux de formation initiale vient s'ajouter une autre liée au niveau de qualification des emplois occupés. Si du



Participation des adultes de 25 à 64 ans à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail selon l'âge



fait de la structure de la main-d'œuvre, la catégorie des travailleurs manuels est la première à bénéficier de formations continues, il n'en reste pas moins que les individus de cette catégorie connaissent la plus faible probabilité, toutes choses égales par ailleurs, de participer à une formation continue.

La prime à l'ancienneté

La formation continue s'inscrit aussi dans la trajectoire des salariés au sein d'une entreprise. En l'occurrence, l'ancienneté du salarié n'est pas neutre sur la probabilité d'accéder à une formation. C'est très nettement le cas en France où cette probabilité est significativement croissante au fur et à mesure des années. Par rapport à la catégorie de référence ayant entre sept et dix années d'expérience, les plus récents dans l'entreprise sont moins favorisés, les plus anciens le sont

Participation des adultes de 25 à 64 ans à une formation continue selon la taille de l'entreprise dans les régions de la Grande Région (en %)

Années	Moins de 20 salariés					20-49 salariés					50 salariés et plus				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	.	38,2	.	27,8	.	.	15,0	.	14,4	.	.	46,8	.	57,8
1999	32,4	.	32,9	36,1	35,9	10,9	.	18,0	12,0	10,3	54,4	.	49,1	49,4	53,8
2000	34,3	.	30,2	38,0	36,6	12,1	.	16,8	12,7	19,6	51,6	.	53,0	47,2	43,8
2001	33,3	23,5	31,7	38,0	29,7	12,9	46,9	19,5	12,8	21,0	51,5	29,6	48,9	47,3	49,3
2002	34,9	36,4	22,9	36,7	33,3	10,9	27,5	14,1	12,5	21,3	51,5	36,1	63,0	48,9	45,5
2003	32,5	28,1	15,8	37,9	34,0	10,6	16,0	8,2	12,5	18,3	53,5	55,9	76,0	47,3	47,7
2004	35,0	37,2	14,7	38,3	29,4	10,1	18,6	7,5	12,1	18,6	51,7	44,2	77,9	47,3	52,0
2005	38,1	30,0	16,3	38,5	30,6	11,4	11,0	9,0	11,8	14,8	46,4	59,0	74,7	47,8	54,7
2006	36,4	13,6	16,2	37,8	33,1	10,8	11,2	8,2	12,4	15,1	49,4	75,2	75,6	48,1	51,8
2007	34,3	47,0	16,5	37,6	31,5	11,4	9,0	7,1	11,7	17,0	51,7	44,0	76,4	49,3	51,4
Moyenne	34,6	30,8	23,5	37,7	32,2	11,2	20,0	12,3	12,3	17,0	51,3	49,2	64,1	48,1	50,8

Source : Calculs propres à partir de l'EFT

Saar : Sarre, Lor : Lorraine, Lux : Luxembourg, Rlp : Rhénanie-Palatinat, Wal : Wallonie

Participation des adultes de 25 à 64 ans à une formation continue selon la motivation principale dans la Grande Région (en %)

Années	Principalement liée au travail					Principalement liée à des raisons personnelles ou sociales				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
2003	78,4	89,0	70,3	87,5	.	21,6	11,0	29,7	12,5	.
2004	94,1	92,1	66,0	88,8	82,1	5,9	7,9	34,0	11,2	18,0
2005	83,4	89,4	67,1	87,8	81,3	16,6	10,6	33,0	12,2	18,7
2006	86,4	95,2	73,9	89,5	84,0	13,6	4,8	26,1	10,5	16,0
2007	90,7	86,5	76,3	87,6	82,0	9,3	13,5	23,7	12,4	18,0
Moyenne	86,6	90,4	70,7	88,2	82,3	13,4	9,6	29,3	11,8	17,7

Source : Calculs propres à partir de l'EFT

davantage. En Lorraine, seul le désavantage des individus ayant moins de cinq années d'expérience transparaît, l'impact de l'ancienneté s'annulant au-delà. Au Luxembourg, le même effet se produit selon des modalités différentes : tandis que les plus récents dans l'entreprise ne sont pas pénalisés, l'ancienneté croissante au-delà de quinze années finit par se traduire par un meilleur accès à la formation continue.

En revanche, tant en Belgique qu'en Wallonie, ce phénomène de prime à l'ancienneté et donc aux "insiders" n'est pas détecté. L'impact de l'ancienneté s'accompagne toutefois d'un "effet CDD", toutes choses égales par ailleurs, favorable à la formation continue, tant au Luxembourg qu'en France et Lorraine, ainsi qu'en Belgique et Wallonie.

Plus de formation continue dans les grandes entreprises et les services

Conjointement aux facteurs individuels, les caractéristiques structurelles des entreprises jouent aussi sur la probabilité d'accès à la formation continue des individus qui y sont employés. Pour les résidents luxembourgeois et français, la probabilité d'accès croît avec la taille de l'entreprise, à partir de dix salariés, toutes choses égales par ailleurs. En Belgique et en Wallonie, ce phénomène est détectable seulement à partir du seuil de cinquante salariés. Il n'y a qu'en Lorraine, distincte en cela du comportement national moyen, que la taille d'entreprise n'a apparemment au-

aucun impact propre. De même la Lorraine se distingue par une absence d'effet du secteur d'activité.

À l'exception de cette région, appartenir au secteur des services plutôt qu'à celui de l'industrie augmente la probabilité d'accéder à la formation continue au Luxembourg, en Belgique et Wallonie, et dans l'ensemble de la France. En conséquence, les formations continues suivies par des résidents luxembourgeois sont sensiblement plus concentrées dans des entreprises de plus de cinquante salariés.

Des formations continues largement liées au travail

En ce qui concerne le contenu des formations et les motivations qui les déterminent, ces formations sont très majoritairement liées au travail. Ce taux est maximal en Lorraine, à hauteur de 90%, dans une situation proche des deux régions allemandes. Il est le plus faible au Luxembourg, où près de 30% des formations sont principalement liées à des raisons personnelles ou sociales, ce qui traduit vraisemblablement la fréquence des formations linguistiques. La situation wallonne est plutôt intermédiaire.

Ces caractéristiques recourent celles du moment de formation. Tandis que les formations se déroulent largement pendant les heures de travail, elles en débordent plus fréquemment au Luxembourg et en Wallonie. En termes de durée, elles paraissent un peu plus courtes en Lorraine qu'au Luxembourg et en Wallonie.

Des imperfections des systèmes de formation continue ...

Cet aperçu statistique est de nature à mettre en lumière les caractéristiques des systèmes de formation continue dans la Grande Région et d'en déceler des imperfections significatives. Tout d'abord, l'intensité de formation paraît insuffisante à la lumière de l'indicateur européen actuellement utilisé dans le tableau de bord de la stratégie de Lisbonne. En effet, le *benchmark* de 12,5% n'est pas encore atteint, même s'il n'y a pas de consensus sur l'estimation de cet indicateur. Les causes de cette situation sont multiples et complexes, car influencées à la fois par des mesures d'accompagnement nationales, par la structure et la conjoncture économique, par des effets de débordement d'une région envers une autre ou plusieurs autres, ainsi que par des caractéristiques liées aux personnes et aux entreprises.

Différentes formes de polarisation des formations continues interrogent sur le fonctionnement et l'optimisation des dispositifs dans la Grande Région. Alors que les différents systèmes de formation continue du territoire se fixent notamment comme objectif la réinsertion des demandeurs d'emploi, la question de l'optimalité de la répartition des efforts de formation continue en direction des trois publics que sont les actifs occupés, les chômeurs et les inactifs, peut être posée dans la logique d'un autre objectif de la stratégie de Lisbonne qu'est l'augmentation des taux d'emploi. Les efforts de formation continue ont aussi ten-

Participation des adultes de 25 à 64 ans à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail rémunérées (en %)

Années	Uniquement pendant les heures de travail			Principalement pendant les heures de travail			Principalement en dehors des heures de travail			Uniquement en dehors des heures de travail		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	74,3	60,7	.	9,5	6,2	.	0,0	2,4	.	16,2	30,7	.
2004	68,8	57,3	56,7	4,3	3,4	9,0	0,9	1,4	7,7	26,1	37,9	26,6
2005	77,6	57,2	49,4	1,9	5,4	11,3	0,0	3,2	9,5	20,5	34,3	29,9
2006	89,9	63,6	56,5	4,1	4,5	9,5	1,0	2,1	8,4	5,1	29,9	25,6
2007	71,2	66,6	50,7	0,0	2,5	12,6	0,0	1,9	8,7	28,9	28,9	28,1
Moyenne	76,4	61,1	53,3	3,9	4,4	10,6	0,4	2,2	8,6	19,3	32,3	27,5

Source : Calculs propres à partir de l'EFT

dance à se polariser sur les individus les plus formés, positionnés sur les postes les plus qualifiés, et dans les grandes entreprises. À cet égard, la formation continue semble s'éloigner d'un de ces principes généraux, celui de constituer une "deuxième chance" pour les individus ayant acquis un niveau insuffisant de formation initiale. En revanche, la place croissante faite aux seniors tend à révéler un utile glissement de la formation continue sur ces publics dont le maintien en emploi doit être assuré, toujours selon la stratégie de Lisbonne.

... qui renvoient aux comportements des agents économiques ...

Les comportements des agents, les entreprises et les individus, peuvent être invoqués pour comprendre les caractéristiques et les imperfections des systèmes de formation continue. Du côté des entreprises, plusieurs freins sont traditionnellement avancés. Tout d'abord, le fait que le capital humain ne soit pas appropriable par les entreprises, à la différence des autres formes de capital, engendre un sous-investissement par rapport à celui qui serait optimal pour l'entreprise elle-même. L'investis-

sement en formation continue est aussi particulièrement coûteux pour les petites unités qui peinent à assumer les coûts fixes associés. De plus, remplacer un travailleur parti en formation est particulièrement difficile, ce qui accroît le coût d'opportunité pour ces unités. Quant au caractère non appropriable du capital humain en formation continue, il opère encore davantage dans les petites unités. Ces dernières captent plus difficilement les bénéfices de la formation continue au terme d'un processus de mobilité interne du fait d'un éventail étroit de postes offerts. Ainsi, les décisions d'investissement en formation continue sont hiérarchisées, avec pour conséquence de privilégier les investissements les plus rentables. Il en ressort que les investissements se concentrent sur les individus occupant les postes les plus qualifiés et les plus stratégiques.

Du côté des individus, des mécanismes d'autosélection peuvent conduire à ce que les travailleurs les plus qualifiés prennent plus fréquemment que d'autres l'initiative de leur formation, ce mécanisme étant imputable pour partie au fait qu'ils penseraient retirer un bénéfice plus grand de la formation. Globalement, une certaine réti-

cence de la part des actifs pour la formation continue peut résulter d'une certification insuffisante. Les certifications constituent en effet une reconnaissance objective des compétences permettant ainsi aux individus d'en obtenir une valorisation sur un marché du travail externe.

En revanche, le développement de la certification peut renforcer les freins à la formation continue du côté des entreprises, ces dernières risquant davantage de voir fuir les salariés formés.

... et appellent des interventions des pouvoirs publics

Ces imperfections, et les comportements qui les sous-tendent, témoignent des tensions couramment observées dans l'espace économique entre efficacité économique et équité sociale. Elles expliquent aussi les interventions des pouvoirs publics destinées à encourager les entreprises à former leurs salariés, afin de concilier au mieux efficacité et équité. Ces interventions s'exercent selon des modalités diverses dans la Grande Région. À titre d'exemple, en Rhénanie-Palatinat, la loi sur les congés de formation accorde aux actifs le droit de s'ab-

La Grande Région

La Grande Région est l'expression politique d'une coopération privilégiée institutionnalisée qui couvre un territoire formé par le Grand-Duché de Luxembourg, la Lorraine, la Rhénanie-Palatinat, la Sarre, la Wallonie, et qui unit les autorités politique et administratives suivantes :

- le Grand-Duché de Luxembourg,
- la Région wallonne,
- la Communauté française de Belgique,
- la Communauté germanophone de Belgique,
- la Préfecture de Région Lorraine,
- le Conseil Régional de Lorraine,
- le Conseil Général de Meurthe-et-Moselle,
- le Conseil Général de la Moselle,
- le Land de Rhénanie-Palatinat,
- le Land de Sarre.



Source : Programme Directeur d'Aménagement du Territoire du Luxembourg, éd. 2003

Résultats des régions

	Luxembourg			Wallonie			Lorraine		
	Effet marginal	Intervalle de confiance à 95%		Effet marginal	Intervalle de confiance à 95%		Effet marginal	Intervalle de confiance à 95%	
	Écart-type			Écart-type			Écart-type		
L'individu									
Âge	-0,001			-0,0003			-0,0009		
	0,0001	-0,0012	-0,001***	0,0001	-0,0005	-0,000***	0,0001	-0,0011	-0,001***
<i>Hommes</i>	Référence			Référence			Référence		
Femmes	0,0005			-0,0057			0,0032		
	0,0015	-0,0025	0,003	0,0015	-0,0088	-0,003***	0,0022	-0,001	0,007
Le type de profession									
Directeurs, cadres supérieurs, prof. scientifiques et intellectuelles	-0,0085			0,0044			0,0013		
	0,002	-0,0124	-0,005***	0,0021	0,0002	0,009*	0,0028	-0,0042	0,007
<i>Prof. intermédiaires, techniciens</i>	Référence			Référence			Référence		
Employés administratifs	-0,0176			-0,0104			-0,0064		
	0,0017	-0,021	-0,014***	0,0022	-0,0146	-0,006***	0,0026	-0,0114	-0,001*
Travailleurs manuels	-0,0375			-0,0285			-0,0236		
	0,0019	-0,0412	-0,034***	0,0022	-0,0329	-0,024***	0,0031	-0,0297	-0,017***
Le niveau d'éducation									
Primaire	-0,0495			-0,0292			-0,0176		
	0,0018	-0,0531	-0,046***	0,0024	-0,0339	-0,024***	0,0031	-0,0236	-0,012***
<i>Secondaire</i>	Référence			Référence			Référence		
Supérieur	0,0156			0,0282			0,0061		
	0,0023	0,011	0,020***	0,002	0,0242	0,032***	0,0027	0,0008	0,011*
La taille de l'entreprise									
Entreprise avec plus de 50 salariés	0,0249			0,0084			0,0055		
	0,0017	0,0217	0,028***	0,0017	0,0051	0,012***	0,0028	0	0,011
Entreprise ayant 20 à 49 salariés	0,0203			0,0049			0,0018		
	0,0032	0,0139	0,027***	0,0024	0,0002	0,010*	0,0035	-0,0052	0,009
Entreprise ayant 10 à 19 salariés	0,012			0,001			0,0027		
	0,0037	0,0048	0,019**	0,0026	-0,0042	0,006	0,0044	-0,0058	0,011
<i>Entreprise ayant moins de 10 salariés</i>	Référence			Référence			Référence		
Les années d'expérience professionnelle									
< 5 années d'expérience professionnelle	0,0019			-0,0029			-0,0099		
	0,0021	-0,0022	0,006	0,0022	-0,0072	0,001	0,0024	-0,0146	-0,005***
<i>6-14 années d'expérience professionnelle</i>	Référence			Référence			Référence		
> 15 années d'expérience professionnelle	0,0064			-0,0029			0,003		
	0,0017	0,0032	0,010***	0,0017	-0,0064	0	0,0024	-0,0018	0,008
Le type de contrat (1)									
<i>Emploi à plein temps</i>	Référence			Référence			Référence		
Emploi à temps partiel	0,0006			0,0014			-0,0002		
	0,002	-0,0032	0,004	0,002	-0,0025	0,005	0,0028	-0,0056	0,005
Le type de contrat (2)									
<i>CDI</i>	Référence			Référence			Référence		
CDD	0,0133			0,0192			0,0353		
	0,0042	0,0051	0,022**	0,0038	0,0119	0,027***	0,006	0,0235	0,047***
Le secteur d'activité									
Agriculture	-0,0287			-0,0179			0,0129		
	0,0058	-0,04	-0,017***	0,0055	-0,0287	-0,007**	0,0099	-0,0065	0,032
<i>Industrie</i>	Référence			Référence			Référence		
Services	0,0219			0,0092			0,0031		
	0,0018	0,0183	0,025***	0,0018	0,0056	0,013***	0,0024	-0,0016	0,008

*** correspond à significativité à 1%, ** à 5%, * à 10% Source : EFT, calculs propres

Savoir plus :

- "Indicateurs statistiques harmonisés - La formation continue dans la Grande Région" - Groupe statistique transfrontalier et IUIL - Cindy Lopes-Bento - mars 2010

Sites internet :

www.grande-region.lu
www.insee.fr

senter de leur poste de travail pour suivre une formation professionnelle et sociale, la rémunération par l'employeur étant maintenue. Plus incitatif pour les entreprises, l'État luxembourgeois octroie une aide financière aux entreprises dans le déploiement de leur politique de formation à hauteur de 10% nets des dépenses annuelles en matière de formation continue. Plus contraignant, le dispositif walloon fixe des objectifs à atteindre en matière d'investissement dans la formation continue, exprimé en pourcentage de la masse salariale. En France, un tel objectif est même traduit dans la loi.

La formation continue en temps de crise économique

Contrairement à l'investissement dans le capital physique, le capital humain généré par l'investissement en formation ne peut pas faire office de garantie. Par conséquent, les firmes doivent financer les formations par le biais de leurs propres ressources, rendant cet investissement plus accessible pendant des périodes de boom que lors des périodes creuses. À ceci s'ajoutent les systèmes comptables et fiscaux, qui ne permettent pas un traitement égal pour le capital humain et le capital physique. Les dépenses en capital physique peuvent être imputées au bilan au prorata de plusieurs années, au rythme des amortissements. Tel n'est pas le cas pour les dépenses en capital humain. Ces dernières sont généralement traitées comme des frais d'exploitation et sont imputées dans leur intégralité au cours de l'année de dépense. Cette différence de traitement comptable est désincitative. D'une part, des investissements importants en formation pourraient fragiliser l'entreprise à l'égard de ses actionnaires en période de crise. D'autre part, la firme ne peut pas profiter de déductions des impôts sur le bénéfice pour des dépenses en formation en l'absence de profits positifs dans l'année en question. Ces mécanismes expliquent le caractère plutôt cyclique de la formation continue. Dès lors, la

préconisation de former au lieu de licencier en temps de crise économique, récemment formulée en France, ne semble pas spontanément atteignable.

Un défi qui demeure

La formation continue occupe aujourd'hui une place de choix dans le modèle socioéconomique européen. La formation continue est censée contribuer à élever la productivité des travailleurs, à améliorer le fonctionnement du marché du travail, à adapter les actifs aux nouvelles technologies, et à sécuriser les trajectoires professionnelles. Elle constitue une composante indispensable au bon fonctionnement du marché du travail de la Grande Région et témoigne d'ores et déjà de sa dimension transfrontalière : selon les professionnels de la formation continue au Luxembourg, près d'un quart des personnes formées dans les entreprises luxembourgeoises sont des frontaliers. Toutefois, dans le cadre de l'objectif de Lisbonne revu à la hausse à l'horizon 2020 à 15%, la formation continue reste un défi européen et grand régional.

■ Cindy LOPES-BENTO

Attachée scientifique Interreg IVA

■ Gérard MOREAU

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

**Institut National de la Statistique
et des Études Économiques**
Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot
CS 54229
54042 NANCY CEDEX
Tél : 03 83 91 85 85
Fax : 03 83 40 45 61
www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS
Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA
Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIALE ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD
Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657
© INSEE 2010