Sommaire

La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg

Résumé 5

1. Introduction 6

2. Résultats de l'enquête 7
   2.1 La formation professionnelle continue (FPC) au niveau des entreprises 7
   2.2 La FPC par type de formation 14
   2.3 La FPC par cours 18
   2.4 Les coûts des cours de formation 29
   2.5 L'organisation de la formation professionnelle continue dans les entreprises 33
   2.6 Evaluation de la qualité et des résultats des formations professionnelles continues 41
   2.7 Les freins à la formation professionnelle continue 44
   2.8 La formation professionnelle initiale (apprentissage) 45

3. Méthodologie 48
   3.1 Champ de l'enquête 48
   3.2 Réalisation den l'enquête 49
   3.3 Taux de réponse à l'enquête 51
   3.4 Reclassement des entreprises pour l'analyse 53
   3.5 Formation professionnelle : concepts et définitions 54

4. Pour aller plus loin 57
   4.1. Références 57
   4.2 Questionnaire de l'enquête 58

Table des matières

La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg*

Résumé **5**

1. Introduction **6**

2. Résultats de l'enquête **7**
2.1 La formation professionnelle continue (FPC) au niveau des entreprises 7
2.1.1 La FPC selon le secteur d'activité 7
2.1.2 La FPC selon la taille des entreprises 8
2.1.3 La FPC selon le secteur d'activité et la taille 9
2.1.4 La FPC en fonction du caractère innovant de l'entreprise 10
2.1.5 La FPC en fonction de l'expansion de l'entreprise 11
2.1.6 La FPC en fonction du coût horaire moyen de l'entreprise 12
2.2 La FPC par type de formation 14
2.2.1 Les types de formation selon le secteur d'activité 15
2.2.2 Les types de formation selon la taille de l'entreprise 16
2.2.3 La participation aux différentes formes de FPC au sein des entreprises 16
2.3 La FPC par cours 18
2.3.1 Evolution des cours de FPC 18
2.3.2 La proportion de travailleurs formés par cours 19
2.3.3 La durée des formations par cours 21
2.3.4 Les cours de FPC en fonction du sexe 23
2.3.5 Les compétences et aptitudes visées par les cours de FPC 25
2.3.6 Les organismes de formation 27
2.4 Les coûts des cours de formation 29
2.4.1 Les différents types de coûts liés à la mise sur pied des cours de formation 29
2.4.2 Le coût de l'absence des salariés formés 30
2.4.3 Cotisations versées, subventions reçues, mesures dont l'entreprise bénéficie en général pour financer les formations continues 31
2.4.4 Coût total des cours de FPC 32
2.5 L'organisation de la formation professionnelle continue dans les entreprises 33
2.5.1 Les centres de formation internes 33
2.5.2 La responsabilité pour la formation 34
2.5.3 L'évaluation des besoins en compétences et en aptitudes 35
2.5.4 La gestion des plans et des budgets de formation 37
2.5.5 Formation professionnelle et concertation sociale 38
2.5.6 Sources d'information et de conseil utilisées 41
2.6 Evaluation de la qualité et des résultats des formations professionnelles continues 41
2.7 Les freins à la formation professionnelle continue 44
2.8 La formation professionnelle initiale (apprentissage) 45

---

* Bulletin rédigé par Mme Cécile DE PUYDT et M. Paul REIFF, STATEC

3. Méthodologie **48**
3.1 Champ de l'enquête 48
3.2 Réalisation den l'enquête 49
3.2.1 Généralités 49
3.2.2 Plan de sondage 49
3.2.3 Pondération 51
3.3 Taux de réponse à l'enquête 51
3.4 Reclassement des entreprises pour l'analyse 53
3.5 Formation professionnelle : concepts et définitions 54
3.5.1 Formation professionnelle continue 54
3.5.2 Formation professionnelle initiale 56

4. Pour aller plus loin **57**
4.1. Références 57
4.2 Questionnaire de l'enquête 58
4.2.1 Le questionnaire 58
4.2.2 Le glossaire 65

Résumé

Ce bulletin reprend les principaux résultats de l'enquête sur la formation professionnelle continue (FPC) dans les entreprises, réalisée au Luxembourg par le STATEC.

Les données récoltées nous apprennent que plus de 70% des entreprises visées par l'enquête ont offert des formations professionnelles continues à leurs employés dans le courant de l'année 2010. Cette proportion varie, entre autre, selon la taille de l'entreprise. Alors que celles de plus de 250 salariés offrent toutes des formations, seul 61% des entreprises de 10 à 19 employés sont formatrices. Des variations existent également en termes de secteurs d'activité. Dans les domaines de la construction ainsi que dans celui du commerce et de l'Horesca le pourcentage d'entreprises formatrices tourne autour de 60% alors qu'il avoisine 90% dans le domaine des services financiers et autres services.

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

L'offre des cours de FPC, internes et externes, fait office d'un intérêt particulier : en 2010, plus de 50% des employés du Grand-Duché ont participé à un cours de formation professionnelle continue. Des différences assez grandes se retrouvent au niveau des secteurs d'activité (31% des salariés dans le domaine de la construction contre 66% dans le secteur des services financiers et autres services), ainsi que suivant la taille de l'entreprise (28% des salariés dans les entreprises de 10 à 19 employés, contre 76 dans les entreprises de 1000 personnes et plus). En 2010, le nombre moyen d'heures de cours de FPC suivies par les personnes formées est de 38 heures. Par rapport aux chiffres récoltés en 2005, on observe plus d'entreprises offrant des cours de FPC, d'une durée plus longue et cela a plus de salariés.

Plus de 50% des cours de FPC visent principalement des compétences techniques, pratiques ou spécifiques à une tâche particulière. 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.

La plus grande part des coûts liés à la formation professionnelle continue concerne les coûts liés à l'absence du personnel participant à ces cours. En moyenne, une heure de cours de FPC revient à 53€ pour l'entreprise. 60% sont liés à l'absence du personnel. Le coût total des cours de formation professionnelle continue correspond à 1.8% de la masse salariale totale des entreprises visées par l'enquête.

L'organisation des cours de formation professionnelle continue dépend du profil de l'entreprise. Par exemple, on observe dans les très grandes entreprises (1000 personnes ou plus) que 100% d'entre elles possèdent un responsable des FPC et 86% d'entre elles possèdent leur propre centre de formation. A l'opposé, dans les entreprises de petite taille (10 à 19 employés), seulement 42% possèdent un responsable pour les FPC et 16% ont leur propre centre de formation. Les différences en termes de secteurs existent, mais sont moins importantes. On remarque qu'assez peu d'entreprises possèdent un budget spécifique aux FPC (35%) ou un plan de formation (27%). Néanmoins, ces proportions diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

En moyenne, 73% des entreprises évaluent leurs besoins en compétences et aptitudes, 60% des entreprises évaluent les besoins individuels de leurs salariés. Au niveau de l'évaluation de la qualité des cours de formation professionnelle continue, plusieurs critères sont désignés par les entreprises : la certification et l'accréditation des prestataires externes, ainsi que la conformité de la FPC et de la certification à des normes reconnues.

79% des entreprises n'ayant pas proposé de FPC à leurs employés durant le courant de l'années 2010 justifient cette absence par le fait que les connaissances et aptitudes des travailleurs correspondent aux besoins de l'entreprise.

L'enquête s'intéresse également à la formation professionnelle initiale (FPI) dans les entreprises. En 2010, 24% des entreprises ont occupé des apprentis en FPI, ce qui correspond en moyenne à 1.1% des salariés. Ces chiffres varient en fonction de la taille de l'entreprise, mais également selon le secteur d'activité.

1. Introduction

En 2011, le Luxembourg a réalisé pour la quatrième fois l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue en entreprise. Le présent document reprend l'analyse des résultats récoltés.

La première enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS - Continuous Vocational Training Survey) a été réalisée en 1994 dans les 12 pays membres de l'Union Européenne. Elle s'est inscrite dans le cadre d'un programme d'action pour le développement des formations professionnelles continues dans la Communauté Européenne (FORCE) basé sur la décision du Conseil 90/267/EEC du 29 mai 1990.

L'intérêt croissant des politiques concernant les données sur la formation professionnelle continue en entreprise, ainsi que la demande de données de qualité concernant les formations professionnelles continues pour les 15 Etats Membres ont mené au développement d'une deuxième édition de CVTS en 1999.

En effet la présence de données de qualité sur les activités de formation professionnelle continue dans les entreprises européennes offre la possibilité d'analyser :

- 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.

L'enquête CVTS2, coordonnée par l'Office Statistique de l'Union Européenne (Eurostat), a été réalisée dans tous les Etats Membres de L'UE, en Norvège et dans 9 pays candidats.

La troisième réalisation de l'enquête sur la formation professionnelle en entreprises (CVTS3) a eu lieu en 2006 et fait référence aux activités de formations professionnelles continues de 2005. Cette édition a été soutenue pour la première fois par une législation européenne : le règlement No 1552/2005 du Parlement Européen et du Conseil du 7 septembre 2005 sur les statistiques relatives aux formations professionnelles continues en entreprise. Le règlement de la Commission No 198/2006 du 3 février 2006, amendé par le règlement No 822/2010, détaille la marche à suivre pour la réalisation de l'enquête.

Au Luxembourg, les deux premières enquêtes ont été réalisées conjointement par le STATEC et CEPS/INSTEAD. La troisième édition a été réalisée par l'Université de Luxembourg, TNS-ILRES et le STATEC.

La quatrième enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises a entièrement été réalisée par le STATEC qui a recueilli les informations, géré les aspects méthodologiques de l'enquête et réalisé l'analyse des données. Les différentes questions posées aux entreprises dans le cadre de cette enquête portent sur les évènements ayant eu lieu durant l'année 2010. Différents parallèles seront faits entre les données récoltées pour 2010 et les données issues des précédentes éditions de CVTS portant sur les années de référence 1993, 1999 et 2005.

2. Résultats de l'enquête

2.1 La formation professionnelle continue (FPC) au niveau des entreprises

Pour commencer, il semble intéressant de se pencher sur la proportion d'entreprises proposant à leurs employés des formations professionnelles continues. Pour ce faire, on peut répartir les entreprises en deux catégories : les entreprises formatrices et les entreprises non-formatrices. Le premier groupe reprend toute entreprise dont au minimum un employé a suivi au moins une formation professionnelle continue durant la période de référence de l'enquête (l'année 2010). Les profils des entreprises de cette catégorie sont donc très variés, cette catégorisation ne faisant pas de différence entre une entreprise qui propose des formations de manière régulière à tous ses employés et une entreprise n'offrant que le « service minimum » en termes de formation. Le groupe des entreprises non formatrices comprend toutes les entreprises dont aucun employé n'a suivi de formation en 2010.

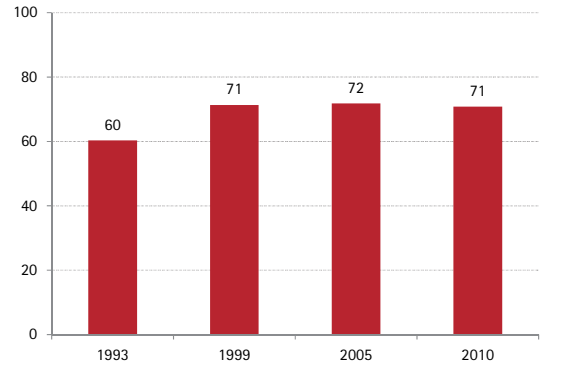
Le graphique 1 représente l'évolution de la proportion d'entreprises formatrices depuis la première édition de l'enquête CVTS en 1993. Lors de la précédente enquête sur la formation professionnelle continue en 2005, une stagnation du pourcentage d'entreprises formatrices a été observée. Il semble, au vu des résultats obtenus en 2010, que cette stagnation tend à s'installer. En effet, le taux d'entreprises formatrices observé en 2010 est de 71% soit 1 point de moins qu'en 2005.

2.1.1 La FPC selon le secteur d'activité

Le graphique 2 montre les proportions d'entreprises formatrices dans les différents secteurs d'activité. La composition précise de ces catégories est définie dans le point « 3.4. Reclassement des entreprises pour l'analyse».

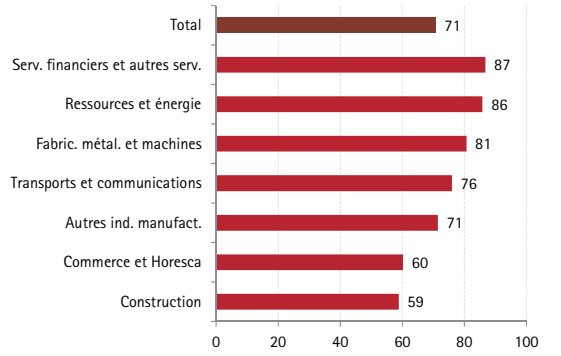
Le secteur des services financiers et autres services, celui des ressources et énergies et celui

Graphique 1: Pourcentage d'entreprises formatrices, évolution 1993 – 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

Graphique 2: Pourcentage d'entreprises formatrices, par secteur d'activité, 2010

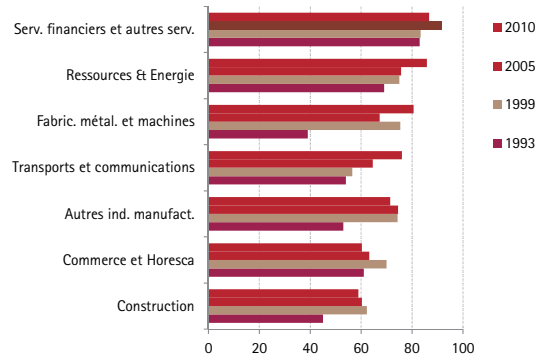


Source : STATEC – Enquête CVTS4

des fabrications métalliques et machines sont les trois groupes offrant le plus de formations avec plus de 80% d'entreprises formatrices. A l'opposé, les entreprises du secteur de la construction et de celui du commerce et de l'Horesca sont celles proposant le moins de formation puisque respectivement 59% et 60% des entreprises de ces secteurs proposent des formations professionnelles continues à leurs employés.

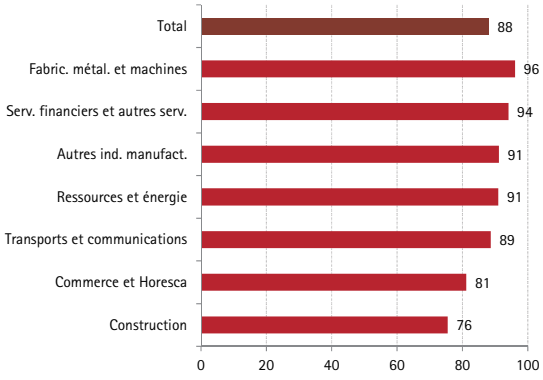
Si l'on observe l'évolution de la proportion d'entreprises formatrices dans les différents secteurs d'activité entre 1993 et 2010 (voir graphique 3), aucune tendance commune ne se détache. Certains secteurs montrent une hausse constante du taux d'entreprises formatrices : les ressources et énergies, ainsi que les transports et communications. Les entreprises du domaine des fabrications métalliques et machines montrent une évolution assez instable :

Graphique 3 : Pourcentage d'entreprises formatrices, par secteur d'activité, évolution 1993 – 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

Graphique 4: Pourcentage théorique d'employés ayant accès à la FPC, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

après une augmentation entre 1993 et 1999, puis une diminution entre 1999 et 2005, on observe une nouvelle croissance du pourcentage d'entreprises formatrices entre 2005 et 2010. Les autres secteurs ont tous montré une augmentation de cette proportion entre 1993 et 1995 ou 1999 selon les secteurs d'activité, mais c'est une légère diminution du pourcentage d'entreprises formatrices qu'on observe ensuite.

Une autre manière de se rendre compte de la portée des FPC est de regarder le pourcentage d'employés ayant accès à la formation.

Cette proportion reste néanmoins un concept théorique : ce qui est considéré ici est le nombre de travailleurs employés par des entreprises formatrices. Or le fait d'être employé par ce type d'entreprise ne garantit pas l'accès aux FPC, tout comme le fait d'être employé par une entreprise n'ayant pas proposé de FPC en 2010 n'implique pas que ces employés n'ont pas eu la possibilité d'avoir accès à la formation. Néanmoins, cela permet de se faire une idée de la portée théorique des FPC.

De manière globale, plus de 88% des salariés du Grand-Duché sont employés par une entreprise formatrice.

Lorsque l'on regarde ce pourcentage théorique d'employés ayant accès à la formation par secteur d'activité (voir graphique 4), on apprend que 96% des employés du secteur de la fabrication métallique et des machines sont engagés par des entreprises formatrices.

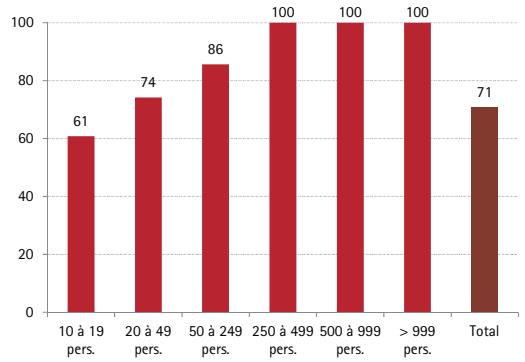
C'est dans le secteur de la construction qu'on retrouve la proportion la plus faible d'employés ayant accès à la formation professionnelle (76%).

2.1.2 La FPC selon la taille des entreprises

On observe dans le graphique 5 une relation entre la proportion d'entreprises formatrices et la taille de l'entreprise. En effet, toutes les entreprises de plus de 250 employés sont des entreprises formatrices. En dessous de cette taille le pourcentage d'entreprises offrant des formations à ses employés diminue pour arriver à 61 % parmi les entreprises comptant de 10 à 19 employés.

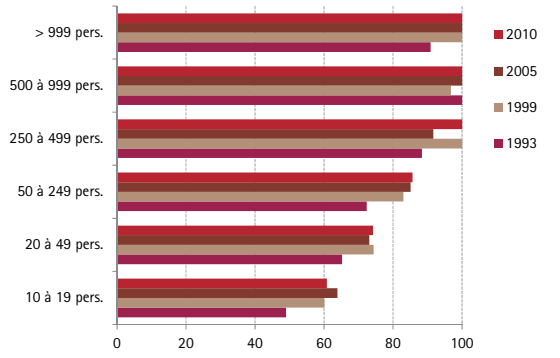
Lorsque l'évolution de cette proportion au fil des années est prise en compte, on remarque que cette tendance n'est pas nouvelle. De manière générale, les plus grandes entreprises ont toujours été plus nombreuses à offrir des formations que les entités plus petites.

Graphique 5: Pourcentage d'entreprises formatrices, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 6: Pourcentage d'entreprises formatrices, par taille d'entreprises, évolution 1993 – 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

Par rapport aux années précédentes (voir graphique 6), on observe néanmoins une légère diminution du pourcentage d'entreprises formatrices de 10 à 19 employés par rapport aux chiffres de 2005. Le pourcentage reste toutefois supérieur aux chiffres de 1999 et 1993. Pour les autres groupes d'entreprises, les proportions observées sont toujours supérieures ou égales à celles des années précédentes.

2.1.3 La FPC selon le secteur d'activité et la taille

Plusieurs points peuvent être relevés lors de la prise en considération du pourcentage d'entreprises formatrices en fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise (voir graphique 7).

La relation entre la taille de l'entreprise et le pourcentage d'entreprises formatrices est toujours présente au sein de chaque secteur d'activité. Quel que soit le secteur on retrouve un pourcentage d'entreprises formatrices plus élevé pour les grandes entreprises que pour les petites. Les entreprises de plus de 250 employés comportent, quel que soit le secteur, 100% d'entreprises formatrices.

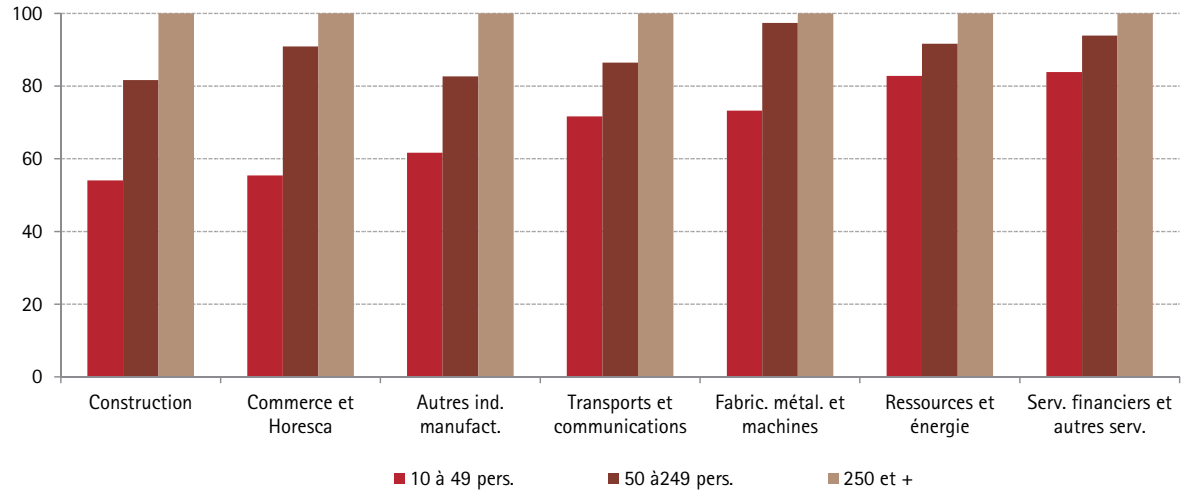
Les plus grandes variations observées concernent les entreprises de 10 à 49 employés qui montrent des larges différences au niveau du pourcentage d'entreprises formatrices en fonction du secteur. Alors que seulement 54% d'entre elles proposent des formations à leurs employés dans le secteur de la construction, le pourcentage d'entreprises formatrices monte jusqu'à 84% dans le secteur des services financiers et autres services.

Dans les entreprises de 50 à 249 employés, on observe des proportions d'entreprises formatrices allant de 82% dans le secteur de la construction à 97% dans le domaine de la fabrication métallique et machines.

Parmi les entreprises de 50 à 249 employés, le taux d'entreprises formatrices a diminué depuis 2005 dans les secteurs de la construction et celui des transports (-6 points) et communication (-9 points). Les autres secteurs connaissent une progression de la formation professionnelle continue pour les entreprises de 50 à 250 employés.

Les entreprises de 10 à 49 personnes des domaines des services financiers et autres services, des commerces et Horesca, de la construction et des autres industries manufacturières ont vu la proportion d'entreprises formatrices diminuer depuis 2005 de 1 à 10 points de pourcentage selon les secteurs. Les autres secteurs montrent au contraire une augmentation de la formation allant de 9 à 18 points de pourcentage.

Graphique 7: Pourcentage d'entreprises formatrices, par secteur d'activité et taille d'entreprises, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.1.4 La FPC en fonction du caractère innovant de l'entreprise

Une question de l'enquête visait à évaluer ce que nous appellerons le « caractère innovant » des entreprises.

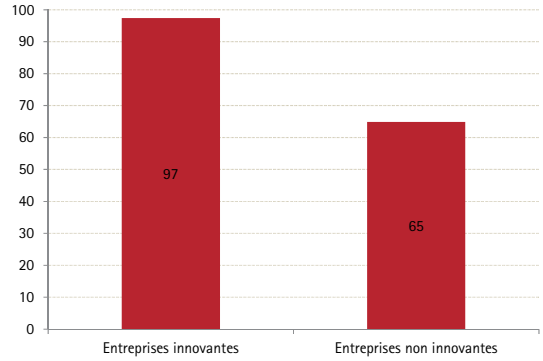
Les entreprises interrogées ont indiqué si elles ont introduit durant l'année 2010, des produits, services ou méthodes nouveaux ou fortement améliorés.

Les méthodes incluent les méthodes de production ou de livraison nouvelles ou fortement améliorées ayant pu impliquer l'utilisation de nouvelles combinaisons de techniques existantes, de techniques radicalement nouvelles ou encore de nouveaux savoirs.

De manière globale, plus de 80% des entreprises déclarent ne pas avoir amélioré leurs offres en produits, services ou méthodes durant l'année 2010.

Les proportions d'entreprises formatrices et non formatrices au sein des catégories d'entreprises innovantes ou non sont représentées par le graphique 8. Parmi les entreprises non-innovantes,

Graphique 8 : Pourcentage d'entreprises formatrices en fonction du caractère innovant de l'entreprise, 2010

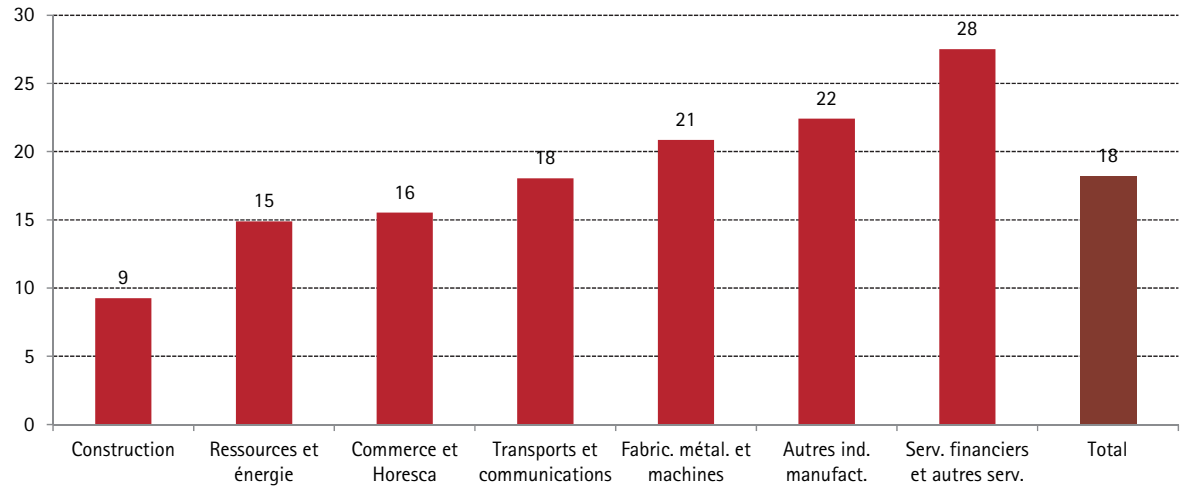


Source : STATEC – Enquête CVTS4

on observe 65% d'entreprises formatrices contre 35% d'entreprises non-formatrices. Par contre, les entreprises innovantes sont pour 97% d'entre elles des entreprises formatrices.

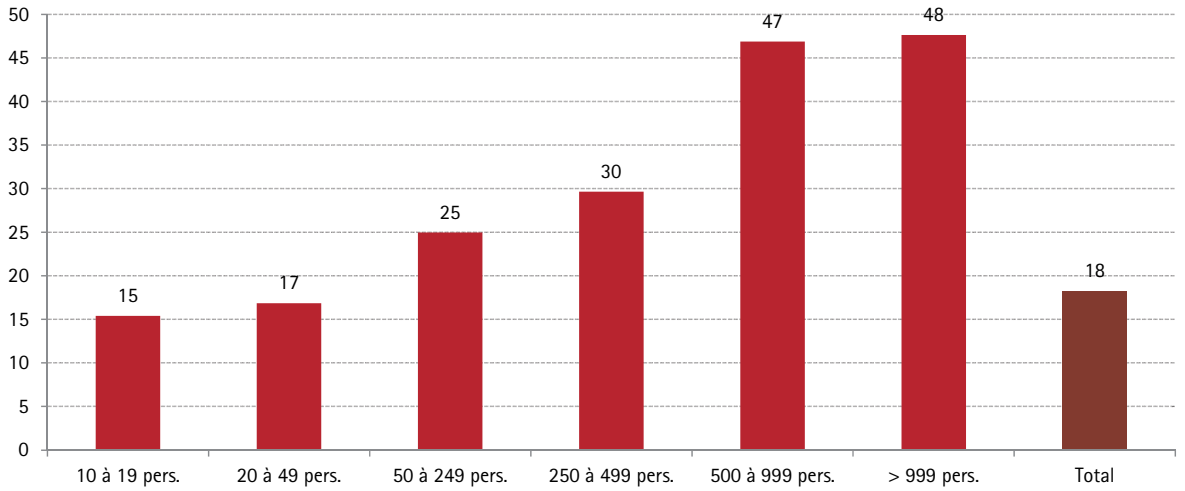
L'innovation est plus ou moins présente dans les différents secteurs d'activité (voir graphique 9). Ainsi, alors que seuls 9% des entreprises du secteur de la construction déclarent avoir améliorées des biens, services ou méthodes durant l'années 2010, elles sont 28% dans les services financiers et autres services.

Graphique 9: Pourcentage d'entreprises innovantes, par secteurs d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 10: Pourcentage d'entreprises innovantes, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Le graphique 10 montre que les entreprises innovantes sont proportionnellement plus présentes parmi les entreprises de grandes tailles. En effet, près de 50% des entreprises de plus de 500 employés déclarent avoir amélioré ou introduit de nouveaux biens, services ou méthodes durant l'année 2010. A l'opposé, on retrouve moins de 20% d'entreprises innovantes parmi les entreprises de moins de 50 employés.

2.1.5 La FPC en fonction de l'expansion de l'entreprise

Cette section considère le pourcentage d'entreprises formatrices en fonction de l'expansion de l'entreprise, c. à d. la variation des effectifs entre le 31 décembre 2009 et le 31 décembre 2010.

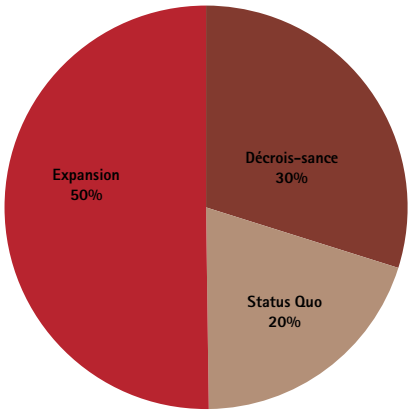
Trois groupes sont pris en considération :

– le groupe « Décroissance » correspond aux entreprises dont le nombre d'employés a diminué entre ces deux dates,

– la catégorie « Status quo » se réfère aux entreprises dont le nombre d'employés est resté constant et

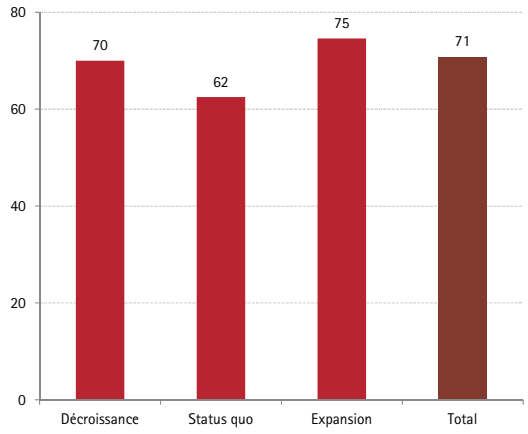
– « Expansion » regroupe les entreprises ayant augmenté leurs effectifs durant l'année 2010.

Graphique 11: Pourcentage d'entreprises, par catégorie d'expansion, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Graphique 12: Pourcentage d'entreprises formatrices, par catégorie d'expansion de l'entreprise, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Le graphique 11 représente les proportions d'entreprises correspondant à ces trois catégories d'expansion. Ainsi, 50 % des entreprises ont connu durant l'année 2010 une augmentation de leur nombre d'employés. 20% d'entre elles n'ont pas connu d'évolution en termes de taille de l'équipe. 30% ont, par contre, vu leur nombre d'employés diminuer.

Les entreprises dont le nombre d'employés est resté constant entre 2009 et 2010 sont celles parmi lesquelles on observe le moins d'entreprises formatrices : 62% seulement (voir graphique 12). Remarquons que cette catégorie est composée en majorité d'entreprises de moins de 20 employés (70% contre 47% dans la population), ainsi que d'entreprises du secteur de la construction (36% contre 29% dans la population) et de celui du commerce et Horesca (27% contre 22% dans la population). Pour rappel, l'analyse en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise avait relevé que c'est dans ces groupes d'entreprises que sont observés les taux d'entreprises formatrices les plus faibles : 61% pour les entreprises de 10 à 19 employés, 60% pour les entreprises des domaines de la construction et du commerce et Horesca, contre 71% dans la population totale.

La proportion d'entreprises formatrices dans le groupe d'entreprises ayant connu une diminution du nombre d'employés est de 70%, proportion similaire à celle observée dans la population.

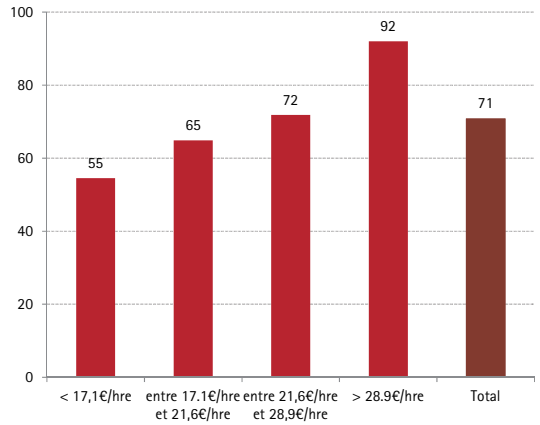
Enfin, c'est parmi les entreprises ayant augmenté leurs effectifs que l'on observe la plus grande proportion d'entreprises formatrices (75%), un taux un peu plus élevé que dans la population.

2.1.6 La FPC en fonction du coût horaire moyen de l'entreprise

Afin d'analyser le pourcentage d'entreprises formatrices en fonction de leur coût horaire moyen, nous avons créé quatre groupes d'entreprises. Le premier correspond aux entreprises ayant un coût horaire moyen assez faible (inférieur à 17.1€/heure, coût horaire correspondant au premier quartile). Le deuxième groupe est composé des entreprises ayant un coût horaire moyen entre 17.1€/heure et 21.6€/heure (c'est-à-dire entre le premier quartile et la médiane). La troisième catégorie reprend les entreprises ayant un coût horaire moyen de 21.6€/heure à 28.9€/heure (entre la médiane et le 3ème quartile). Enfin, le dernier groupe est composé de toutes les entreprises dont le coût horaire moyen est supérieur au troisième quartile, soit 28.9€/heure.

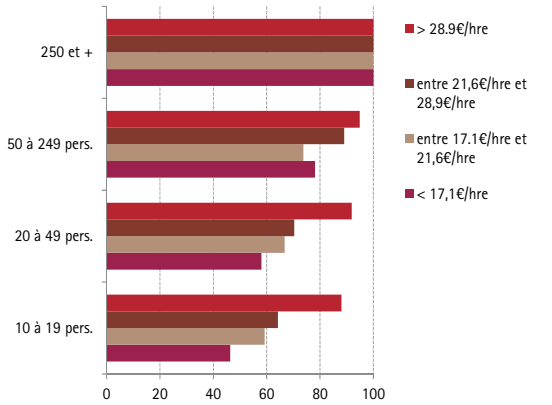
De manière globale, plus le coût horaire moyen de l'entreprise est élevé, plus on observe des entreprises formatrices (voir graphique 13). En effet, parmi les 25% d'entreprises ayant les coûts horaires moyens les plus faibles (coût horaire moyen < 17,1 €/ heure), seules 55% sont des entreprises formatrices. A l'autre extrême, parmi les 25 % d'entreprises ayant les coûts horaires moyens les plus élevés (coût horaire moyen > 28.9 €/ heure), plus de 90% d'entre elles proposent des formations à leurs employés.

Graphique 13: Pourcentage d'entreprises formatrices, par catégorie de coût horaire moyen de l'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 14: Pourcentage d'entreprises formatrices, par catégorie de coût horaire moyen et par taille d'entreprise, 2010



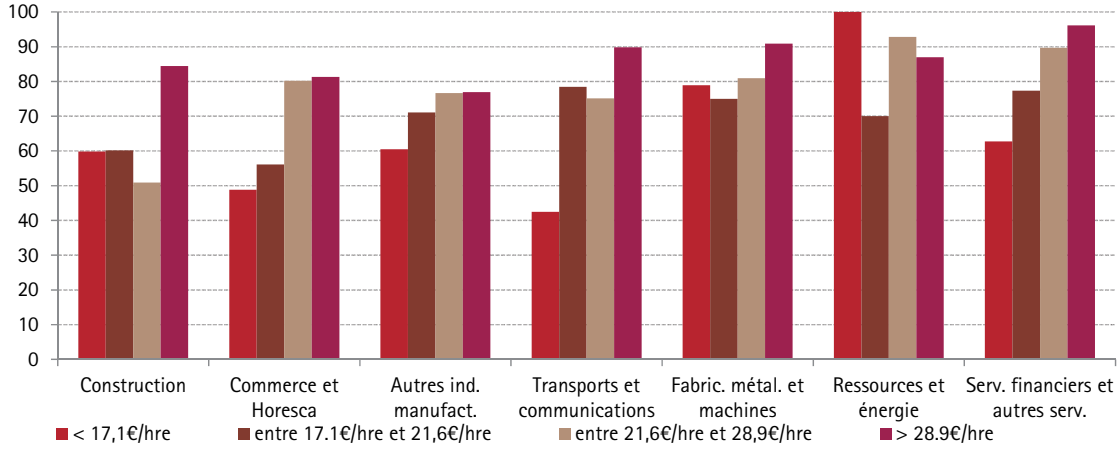
Source : STATEC – Enquête CVTS4

Il est également possible de regarder le pourcentage d'entreprises formatrices en fonction du coût horaire moyen et de la taille de l'entreprise (voir graphique 14). Les entreprises de grandes tailles étant toutes des entreprises formatrices, cette proportion de 100% est retrouvée pour toutes les entreprises de plus de 250 employés, quel que soit leur coût horaire moyen. Pour les entreprises de plus petites tailles, on remarque qu'au plus le coût horaire moyen est élevé, au plus il y a d'entreprises formatrices. Par exemple, pour les entreprises de 10 à 19 employés, alors que seules 46% des entreprises ayant un coût horaire moyen inférieur à 17.1€/h sont des entreprises formatrices, ces dernières sont 88% lorsque le cout horaire moyen est supérieur à 28.9€/h.

Au sein des différents secteurs d'activité, le pourcentage d'entreprises formatrices augmente également avec le coût horaire moyen (graphique 15).

Des exceptions peuvent être relevées, mais celles-ci ne concernent qu'une minorité d'entreprises. L'exemple le plus clair est celui du secteur des ressources et énergie (ne comprenant que 1% des entreprises considérées par l'enquête). Dans ce dernier, on retrouve 100% d'entreprises formatrices parmi les entreprises ayant un coût horaire moyen inférieur à 17.1€/h, alors qu'elles ne sont que 70% dans les entreprises ayant un coût horaire moyen entre 17.1€/h et 21.6€/h.

Graphique 15: Pourcentage d'entreprises formatrices, par catégorie de coût horaire moyen et par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.2 La FPC par type de formation

Dans cette section, nous allons regarder plus en détail les types de formations proposés par les entreprises. Pour cela, trois catégories d'entreprises formatrices seront considérées dans un premier temps : les entreprises offrant uniquement des cours de FPC, les entreprises offrant uniquement d'autres types de FPC et les entreprises offrant des cours et d'autres types de FPC.

Les autres types de FPC comprennent :

- les formations sur le tas,
- les formations par rotation de poste,
- les conférences,
- les cercles de formation et
- l'autoformation.

Ces différentes formes de FPC sont détaillées dans la partie méthodologique de ce Bulletin (section 3).

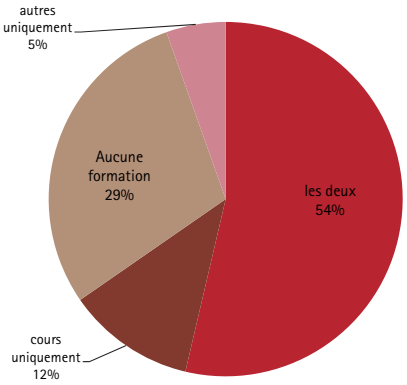
Quand une entreprise offre la possibilité de se former à ses employés, elle propose le plus souvent des cours et d'autres sortes de FPC (voir graphique 16).

En effet, parmi les 71% d'entreprises formatrices, on retrouve 54% d'entreprises offrant les deux types de FPC - soit près de 76% des entreprises formatrices.

Ce sont ensuite les entreprises offrant uniquement des cours qui se retrouvent le plus fréquemment (12%), puis les entreprises n'offrant que d'autres formes de FPC (5%).

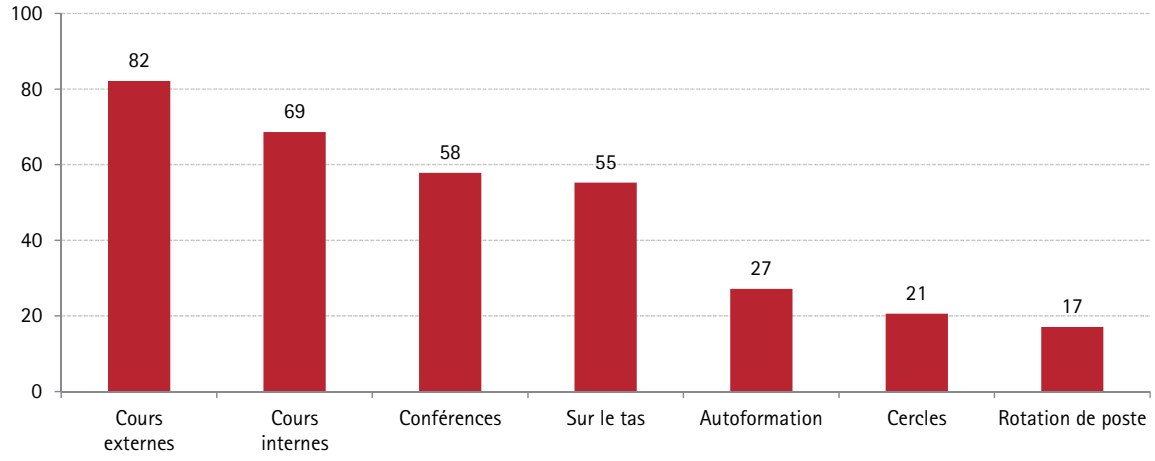
Il est également intéressant de regarder les pourcentages d'utilisation des différents types de formation par les entreprises. Les pourcentages représentés par le graphique 17 correspondent à la proportion d'entreprises proposant un type de FPC, ce parmi les entreprises formatrices uniquement.

Graphique 16: Pourcentage d'entreprises, par profil d'utilisation des différents types de formation professionnelle continue, 2010



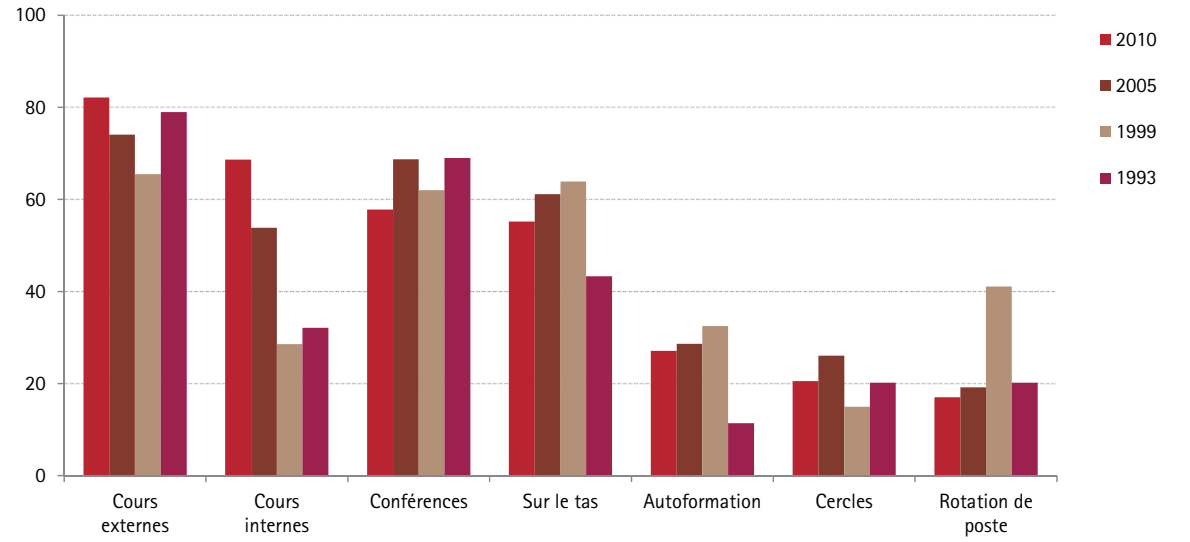
Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 17: Pourcentage d'entreprises formatrices offrant les différents types de FPC, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 18: Pourcentage d'entreprises formatrices offrant les différents types de FPC, entreprises formatrices uniquement, évolution 1993 - 2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Les cours de FPC, internes et externes, sont les deux types de FPC les plus répandus parmi les entreprises formatrices. En effet, 82% des entreprises formatrices offrent des cours externes, 69% d'entre elles offrent des cours internes. Les conférences et les formations sur le tas suivent ensuite avec respectivement 58% et 55% des entreprises formatrices les proposant. Les autoformations, les formations par rotation de poste et par cercles de formation et de qualité sont donc les moins utilisées par les entreprises.

De manière plus précise, voici les combinaisons d'offres les plus fréquentes parmi les entreprises formatrices :

- Cours externes uniquement (9% des entreprises formatrices)
- Cours internes et externes, formations sur le tas et conférences (8% des entreprises formatrices)
- Cours internes et externes, formations sur le tas (6 % des entreprises formatrices)
- Cours internes et externes, conférences (6% des entreprises formatrices)
- Cours internes et cours externes (5% des entreprises formatrices)
- Cours externes et conférences (5% des entreprises formatrices)
- Cours externes, conférences et autoformation (5% des entreprises formatrices)

On remarque donc que les cours internes ne sont que très rarement proposés seuls ou sans la présence de cours externes.

Le graphique 18 montre des évolutions assez variées de ces pourcentages depuis 1993. Alors que les cours de FPC sont de plus en plus utilisés (+15% pour les cours internes et +8% pour les cours externes depuis 2005), l'offre des autres types de formation est en déclin (entre -11% pour les conférences et -2% pour les autoformations).

2.2.1 Les types de formation selon le secteur d'activité

L'utilisation des différents types de FPC diffère selon les secteurs d'activité (voir tableau 1).

Pour commencer, c'est dans le secteur des autres industries manufacturières que les cours internes sont le plus souvent proposés, au contraire, c'est dans le secteur de la construction qu'ils sont le moins utilisés.

Tableau 1: Pourcentage d'entreprises formatrices offrant les différents types de FPC, selon le secteur d'activité, 2010

Type de formation	Construction	Transports et communications	Fabric. métal. et machines	Commerce et Horesca	Serv. financiers et autres serv.	Ressources et énergie	Autres ind. manufact.
Cours internes	62	69	69	66	73	64	77
Cours externes	85	84	87	75	85	94	73
Sur le tas	48	53	66	57	57	52	58
Rotation de poste	7	12	16	20	20	25	31
Conférences	54	43	47	55	70	64	62
Cercles	11	20	24	17	27	25	24
Autoformation	13	29	17	23	40	7	20

Source : STATEC - Enquête CVTS4

Tableau 2: Pourcentage d'entreprises formatrices offrant les différents types de FPC, selon la taille de l'entreprise, 2010

Type de formation	10 à 19 pers.	20 à 49 pers.	50 à 249 pers.	250 à 499 pers.	500 à 999 pers.	> 999 pers.
Cours internes	60	68	80	95	97	100
Cours externes	74	83	94	91	100	100
Sur le tas	48	55	63	72	93	76
Rotation de poste	13	17	20	25	59	57
Conférences	54	56	64	72	81	71
Cercles	20	17	23	41	31	52
Autoformation	21	28	34	29	53	62

Source : STATEC - Enquête CVTS4

Les cours externes sont offerts par près de 95% des entreprises formatrices du secteur des ressources et énergie, contre 72% des entreprises formatrices du secteur des fabrications métalliques et machines.

La FPC par rotation de poste, la moins proposée par les entreprises formatrices, est donnée dans 31% des entreprises du secteur des fabrications métalliques et machine, le secteur de la construction ne propose ce type de formation que dans 7% des cas.

L'autoformation est aussi distribuée de manière assez disparate dans les différents domaines : alors que 40% des entreprises formatrices du secteur financier utilisent ce type de formation, seuls 7% de celles du domaine des ressources et énergie la proposent.

2.2.2 Les types de formation selon la taille de l'entreprise

On retrouve toujours la relation entre les grandes entreprises et le pourcentage d'entreprises formatrices : quelle que soit le type de formation, c'est en général dans les plus grandes entreprises qu'elles sont le plus proposées (voir tableau 2).

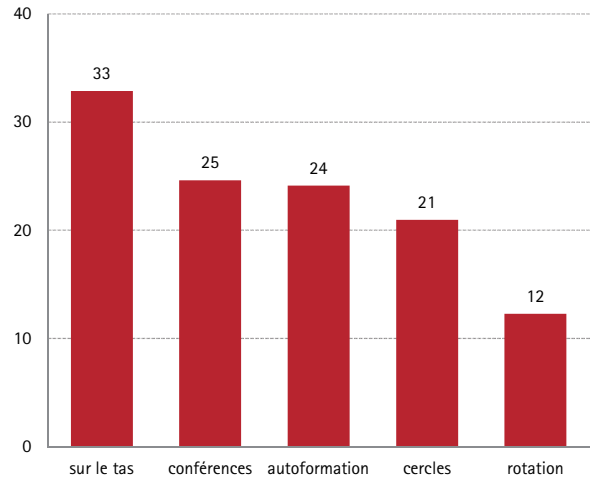
Certaines exceptions peuvent être relevées. Par exemple, les entreprises formatrices de 250 à 500 employés offrent plus fréquemment des cercles de formation que les entreprises de 500 à 999 personnes. Les formations sur le tas sont également plus fréquentes dans les entreprises formatrices de 500 à 999 employés que dans celles de plus de 1000 personnes. Mais la tendance générale reste toujours de mise.

2.2.3 La participation aux différentes formes de FPC au sein des entreprises

Il est intéressant de regarder le pourcentage d'employés participant réellement aux différents types de formation (voir graphique 19). En effet, le pourcentage de participants parmi les employés est très différent en fonction du type de FPC.

On remarque que dans les entreprises proposant des formations guidées sur le tas, plus d'un tiers des employés sont des participants. Dans les entreprises offrant des cercles de formation, des participations à des conférences et de l'autoformation, un peu plus de 20% des employés participent.

Graphique 19: Pourcentage d'employés participant aux différents types de FPC, cours exclus, par rapport aux employés des entreprises offrant les différents types de formation, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

Par contre, les formations par rotation de poste ne concernent que 12% des employés des entreprises en organisant.

Lorsque l'on représente ces pourcentages au sein des différents secteurs d'activité (voir tableau 3), d'autres particularités peuvent être mises en évidence.

Deux groupes se distinguent en fonction du taux de participation des employés aux formations guidées sur le tas. Tout d'abord, les entreprises des secteurs des autres industries manufacturières, celles du commerce et Horesca ainsi que celle des services financiers et autres services. Dans ces entreprises plus d'un tiers des employés participe aux formations sur le tas. Ensuite, dans les autres secteurs, les proportions de participants parmi les employés sont en moyenne inférieures ou égales à 25%.

La proportion d'employés participant aux rotations de poste montre aussi des différences entre les secteurs : alors que seuls 6% des employés dans la construction participent à des rotations de poste, c'est le cas pour 33% des employés du secteur des ressources et énergie et pour 26% des employés du secteur des autres industries manufacturières.

Plus de 35% des employés du secteur des services financiers et autres services participent à des conférences, alors que dans les autres secteurs, ce taux est inférieur à 20%.

C'est dans le secteur des autres industries manufacturières que la formation par cercles de formation ou de qualité est la plus fréquente chez les employés : près de 50% d'entre eux y participent. Dans les autres secteurs, cette proportion tourne autour de 20%.

Enfin, la pratique de l'autoformation est plus ou moins fréquente en fonction des domaines d'activité : alors que seuls 4% des employés du secteur des ressources et énergies proposant de l'autoformation y prennent part, ce taux est de plus de 35% dans le secteur des autres industries manufacturières.

Tableau 3: Pourcentage d'employés participant aux autres types de FPC, par secteur d'activité, par rapport aux employés des entreprises offrants les différents types de formation, 2010

Type de formation	Construction	Commerce et Horesca	Autres ind. manufact.	Transports et communications	Fabric. métal. et machines	Ressources et énergie	Serv. financiers et autres serv.
sur le tas	24	33	49	23	26	16	38
conférences	14	20	8	15	13	19	37
autoformation	8	18	36	33	13	4	26
cercles	23	15	49	23	19	16	15
rotation	7	12	18	13	26	33	10

Source : STATEC - Enquête CVTS4

Tableau 4: Pourcentage d'employés participant aux autres types de FPC, par taille d'entreprise, par rapport aux employés des entreprises offrants les différents types de formation, 2010

Type de formation	10 à 19 pers.	20 à 49 pers.	50 à 249 pers.	250 à 499 pers.	500 à 999 pers.	> 999 pers.
sur le tas	40	39	30	26	36	34
conférences	55	26	19	60	10	9
autoformation	38	33	24	31	13	23
cercles	63	38	23	11	32	10
rotation	26	22	13	13	14	7

Source : STATEC - Enquête CVTS4

L'utilisation des différents types de FPC varie également en fonction de la taille des entreprises (voir tableau 4). En règle générale, on remarque que plus l'entreprise est grande, plus le pourcentage de participants au sein des employés est faible. Néanmoins, on trouve quelques exceptions. Par exemple, le taux de fréquentation des conférences dans les entreprises de 50 à 249 employés est particulièrement élevé puisque près de 60% d'entre eux participent aux conférences (contre moins de 10% dans les entreprises de plus grandes tailles).

2.3 La FPC par cours

Comme il a été exposé dans la section précédente, les cours de formation internes et externes sont les principales méthodes de formation professionnelle continue, choisies par 69 respectivement 82% des entreprises formatrices en 2010.

La présente section développera davantage les caractéristiques de ce type de formations et analysera l'incidence que les cours de formation ont pu avoir sur les entreprises et les salariés.

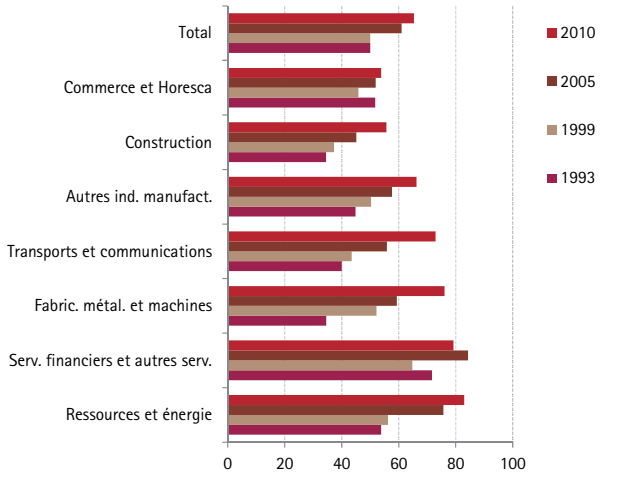
2.3.1 Evolution des cours de FPC

Alors qu'en 1993 et 1999, 50% seulement de toutes les entreprises ont eu recours à des cours de formation, cette proportion est montée à 61% en 2005 pour atteindre même 65% en 2010 (voir graphique 20).

Si l'on peut constater une montée en importance comparable des cours de FPC dans la plupart des secteurs d'activité, on peut toutefois remarquer que la part d'entreprises offrant des cours à leurs salariés a légèrement diminué en 2010 par rapport à 2005 dans le secteur financier et des autres services, tout en restant à un niveau très élevé (79%).

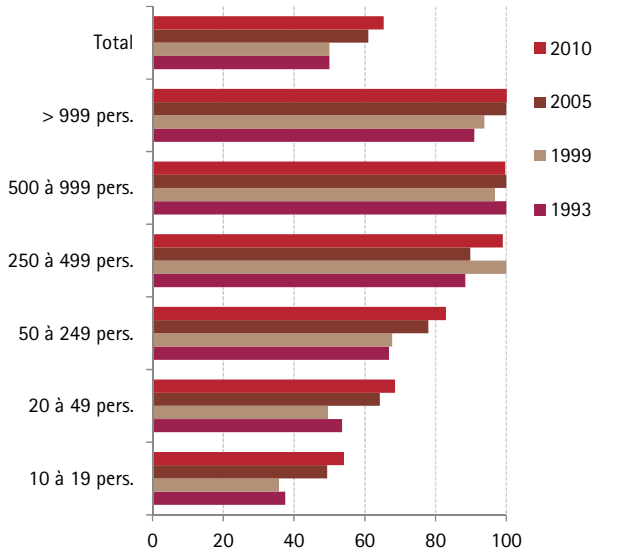
Par ailleurs, l'offre de cours n'augmente que légèrement dans le secteur du commerce et de l'Horesca, qui, avec 54%, est devenu le secteur avec la proportion la plus faible d'entreprises offrant des cours en 2010, alors que la construction était classée dernière lors des éditions précédentes de l'enquête.

Graphique 20: Pourcentage d'entreprises offrant des cours de FPC à leurs salariés, par secteur d'activité, évolution 1993-2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 21: Pourcentage d'entreprises offrant des cours de FPC à leurs salariés, par taille d'entreprise, évolution 1993-2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

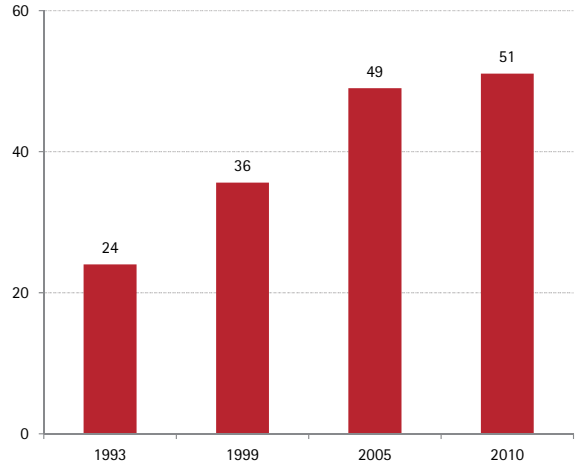
Les grandes entreprises (avec 250 salariés ou plus) offrent quasiment toutes des formations par cours à leurs salariés (voir graphique 21). Dans les entreprises de taille plus réduite, on a pu constater une forte progression entre les enquêtes de 1999 et 2005, suivi d'une progression plus lente entre 2005 et 2010. Toujours est-il que parmi les entreprises moyennes (50 à 249 salariés), 83% offrent des cours. Ce taux est de 69% pour les entreprises occupant entre 20 et 49 salariés, et de 54% pour celles occupant entre 10 et 19 salariés.

2.3.2 La proportion de travailleurs formés par cours

Le nombre de salariés formés par cours a été de plus de 122 000 personnes, sur les 240 000 personnes occupées dans les entreprises entrant dans le champ d'étude de la présente enquête. Près de 51% de tous les salariés ont donc pu participer à des cours de formation professionnelle continue en 2010 (voir graphique 22). Par rapport aux seuls salariés des entreprises offrant des cours, les formés représentent un peu moins de 60% du personnel.

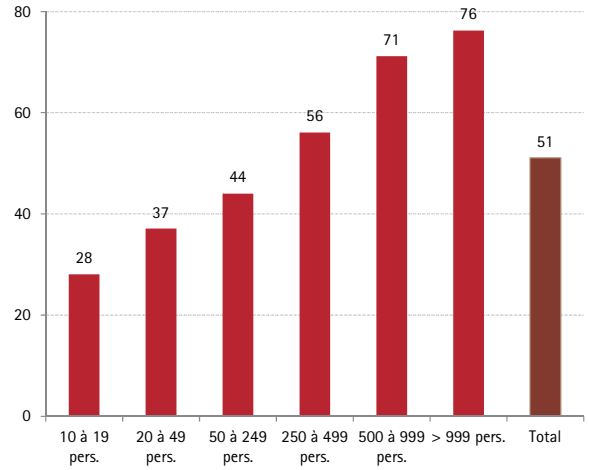
Si la proportion de personnes formées a encore augmenté par rapport à celle observée en 2005, il faut tout de même remarquer un ralentissement de tendance qui pourrait résulter d'un effet de saturation ou alors être dû à la crise. En effet, la croissance par rapport à 2005 a été faible : le nombre de travailleurs formés a été estimé alors à presque 108 000, correspondant à une proportion de travailleurs formés de 49%.

Graphique 22: Pourcentage de salariés participant à des cours de formation, évolution 1993-2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 23: Pourcentage de salariés participant à des cours de formation, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC - enquête CVTS4

Comme l'indique le graphique 23, on constate que plus une entreprise occupe de salariés, plus la proportion de salariés formés est grande, variant d'un peu plus de ¼ des salariés dans les très petites entreprises à ¾ dans les très grandes entreprises.

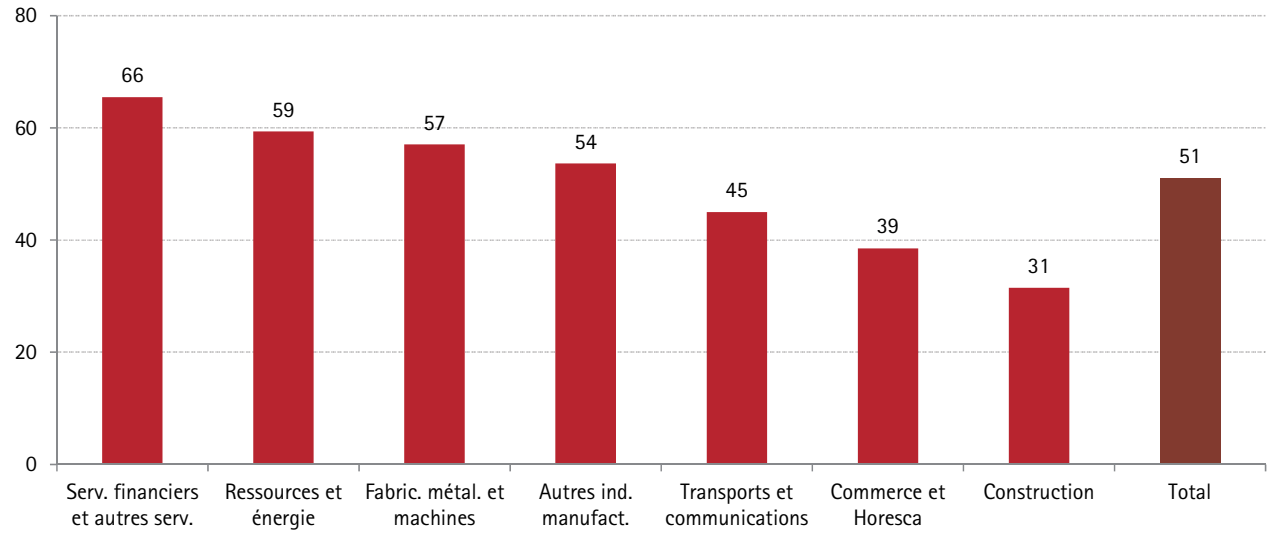
La proportion de salariés ayant pu profiter de cours de formation (voir graphique 24) est particulièrement élevée dans le secteur des services financiers et autres services (66%), ainsi que dans l'industrie (57% dans le secteur des fabrications métalliques, 54% dans les autres industries manufacturières, 59% dans le secteur de l'énergie).

La part de salariés formés par cours est toutefois plus faible dans la construction, le commerce et l'Horesca et les transports et communications.

La proportion de personnes formées a fortement augmenté entre 1993 et 2005 : de 24 à 49% (voir graphique 25). La proportion d'entreprises offrant des cours avait pendant la même période augmenté plus lentement : de 50% en 1993 et 1999, elle était montée à 61% en 2005.

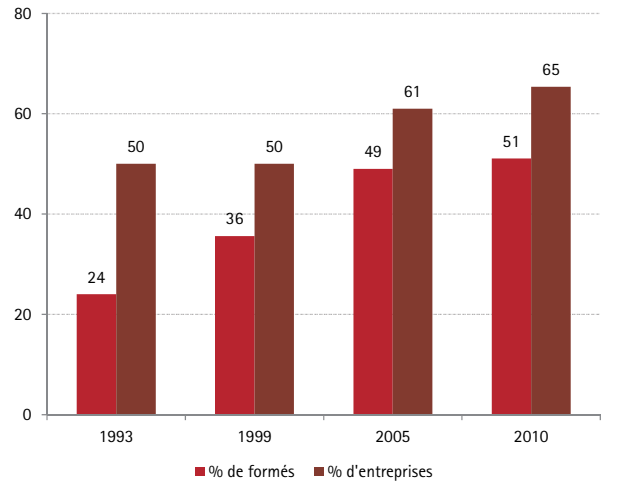
Entre 2005 et 2010, alors que le pourcentage d'entreprises formatrices a augmenté de 4 points de pourcentage, le pourcentage de salariés formés n'a progressé que de deux points de pourcentage. Les entreprises seraient donc devenues plus sélectives au niveau du nombre de personnes qu'elles envoient en formation.

Graphique 24: Pourcentage de salariés participant à des cours de formation, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

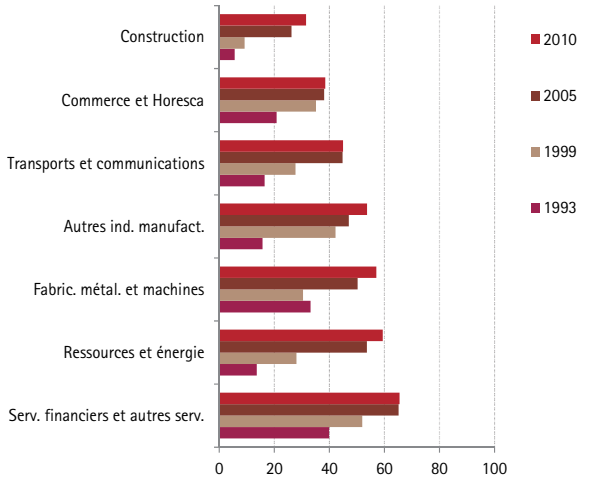
Graphique 25: Proportion de salariés ayant participé à des cours de formation et proportion d'entreprises offrant des cours de formation, évolution 1993- 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

En analysant de plus près cette évolution (voir graphique 26), on constate qu'il y a eu une nette et continue progression dans tous les secteurs entre 1993 et 2005. Cette évolution s'est prolongée dans l'industrie et la construction jusqu'en 2010, alors que dans les services, le pourcentage de salariés formés s'est stabilisé entre 2005 et 2010.

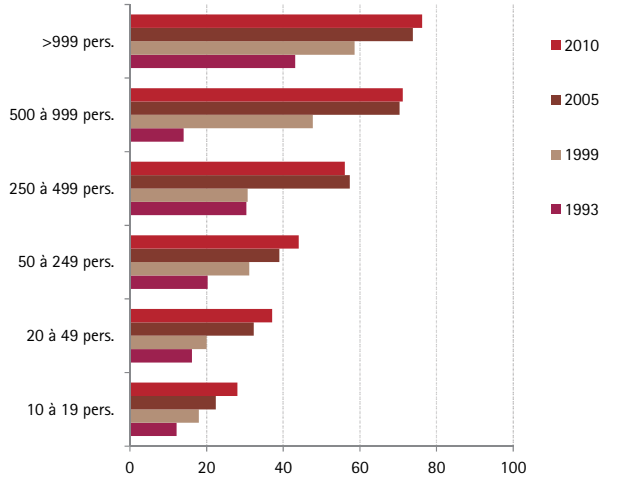
Graphique 26: Pourcentage de salariés participant à des cours de formation, par secteur d'activité, évolution 1993-2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

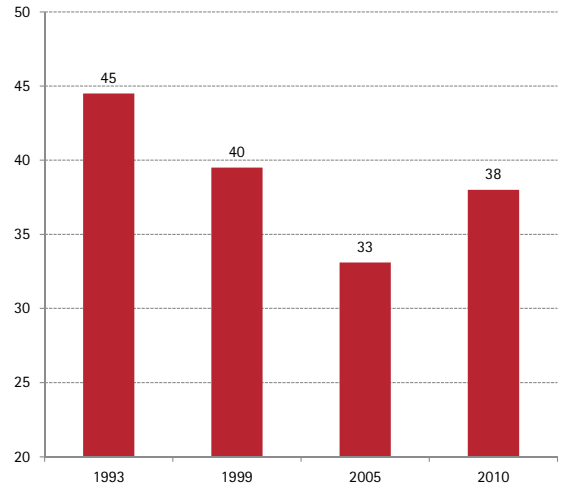
Si on classe les entreprises plutôt par taille (voir graphique 27), on voit que de 1993 à 2005, il y a eu progression dans toutes les catégories. De 2005 à 2010, ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui affichent les progressions les plus importantes, alors qu'il y a eu stagnation des taux – certes déjà élevés en 2005 - dans les grandes entreprises (250 salariés et plus).

Graphique 27: Pourcentage de salariés participant à des cours de formation, par taille d'entreprise, évolution 1993-2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

Graphique 28: Nombre moyen d'heures de cours de formation (pendant le temps de travail rémunéré) par personne formée, évolution 1993-2010



Source : STATEC - Enquêtes CVTS

2.3.3 La durée des formations par cours

En 2010, chaque personne formée a passé en moyenne 38 heures dans des cours de formation pendant les heures de travail rémunérées, soit près de 5 jours ouvrables par an.

Si l'on préfère comparer le total des heures de formation suivies au total de tous les salariés de toutes les entreprises (formatrices ou non), on obtient une moyenne de 19 heures de formation par salarié.

Alors que, comme on l'a vu au point précédent, le nombre de salariés ayant bénéficié de cours de formation continue n'a augmenté que légèrement entre 2005 et 2010, le nombre d'heures de cours de formation suivies par les salariés pendant leur temps de travail rémunéré a quant à lui augmenté de manière plus sensible (voir graphique 28). Il est en effet passé de 33 heures en 2005 à 38 heures en 2010, alors qu'il avait fortement diminué auparavant. En 1993, il avait en effet encore été de 45 hres/formé. Ce type d'évolution se rencontre dans presque tous les secteurs d'activité (à l'exception des secteurs de la fabrication métallique et de machines et du transport et des communications, où le nombre moyen d'heures par formé avait au contraire fortement augmenté en 2005 pour redescendre en 2010).

On peut donc conclure qu'en 2010, par rapport à 2005 :

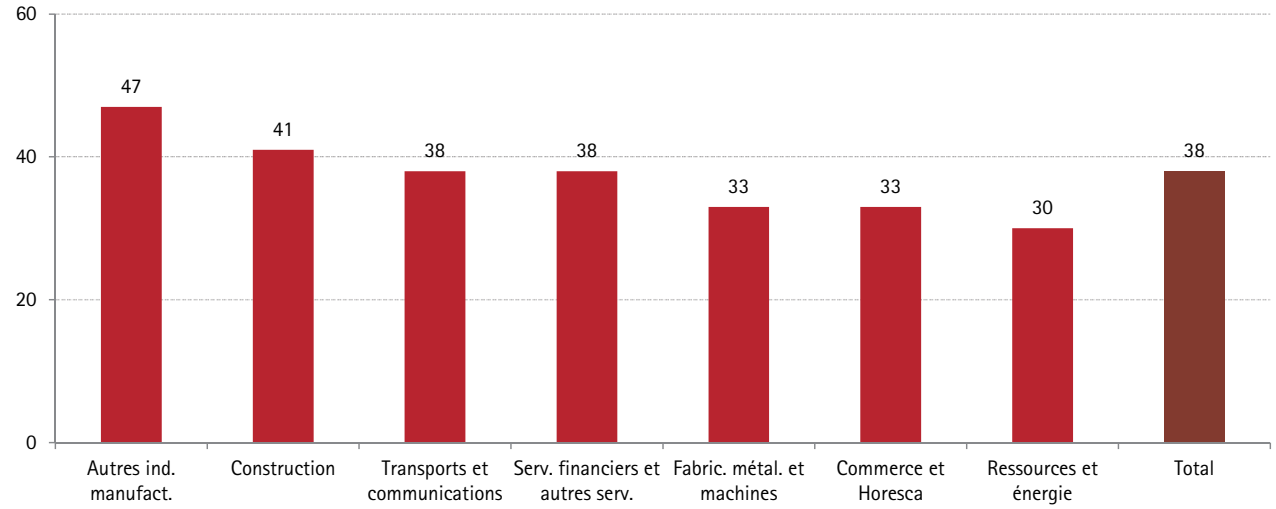
- plus d'entreprises offrent des cours,
- à plus de salariés,
- et de durée plus longue.

La durée de cours par formé est fonction du secteur d'activité (voir graphique 29). En 2010, elle est au-dessus de la moyenne essentiellement dans le secteur des industries manufacturières et dans la construction, alors que les cours sont de plus courte durée dans le commerce et le secteur de l'énergie par exemple.

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.

Un total de plus de 4,6 millions d'heures de cours a été suivi en 2010, contre 3,5 millions d'heures en 2005, soit une augmentation de plus de 30%, alors que 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 10% pendant la même période (de 384 à 424 millions d'heures).

Graphique 29 Nombre moyen d'heures de cours de formation (pendant le temps de travail rémunéré) par personne formée, par secteur, 2010



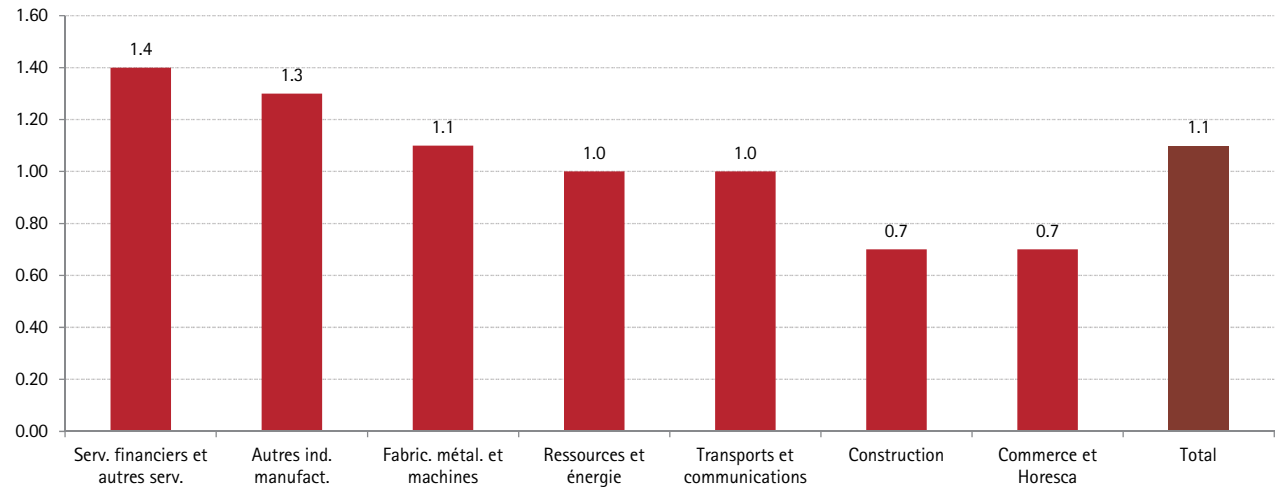
Source : STATEC – enquête CVTS4

Ainsi, en 2010, 1,1% du temps de travail a été consacré à des cours de formation professionnelle continue, contre 0,9% en 2005.

Les différences au niveau sectoriel (voir graphique 30) sont légèrement nuancées par rapport au graphique précédent, étant donné que les durées moyennes de travail sont différentes. C'est le secteur des finances et des autres services, ainsi que les deux secteurs de l'industrie manufacturière qui affichent des pourcentages particulièrement élevés du temps de travail consacrés aux cours de formation.

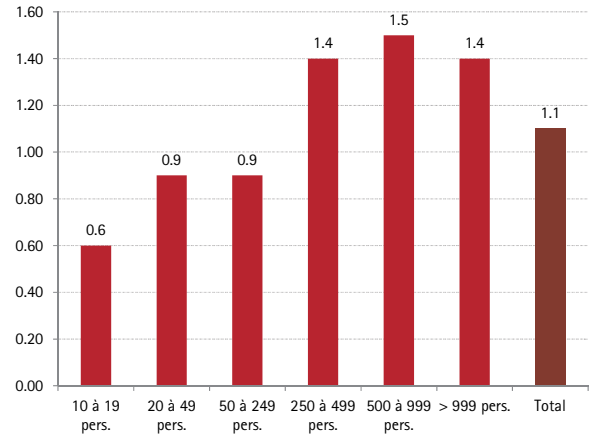
On peut également constater (en se référant au graphique 31) que la part du temps de travail consacré aux cours de formation est particulièrement élevée dans les grandes entreprises (avec entre 1,4 et 1,5%), alors qu'elle reste plus faible dans les petites et moyennes entreprises (de l'ordre de 0,6 à0,9% du temps de travail).

Graphique 30: Pourcentage du temps de travail consacré aux cours de formation professionnelle continue, selon le secteur, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

Graphique 31: Pourcentage du temps de travail consacré aux cours de formation professionnelle continue, selon la taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

2.3.4 Les cours de FPC en fonction du sexe

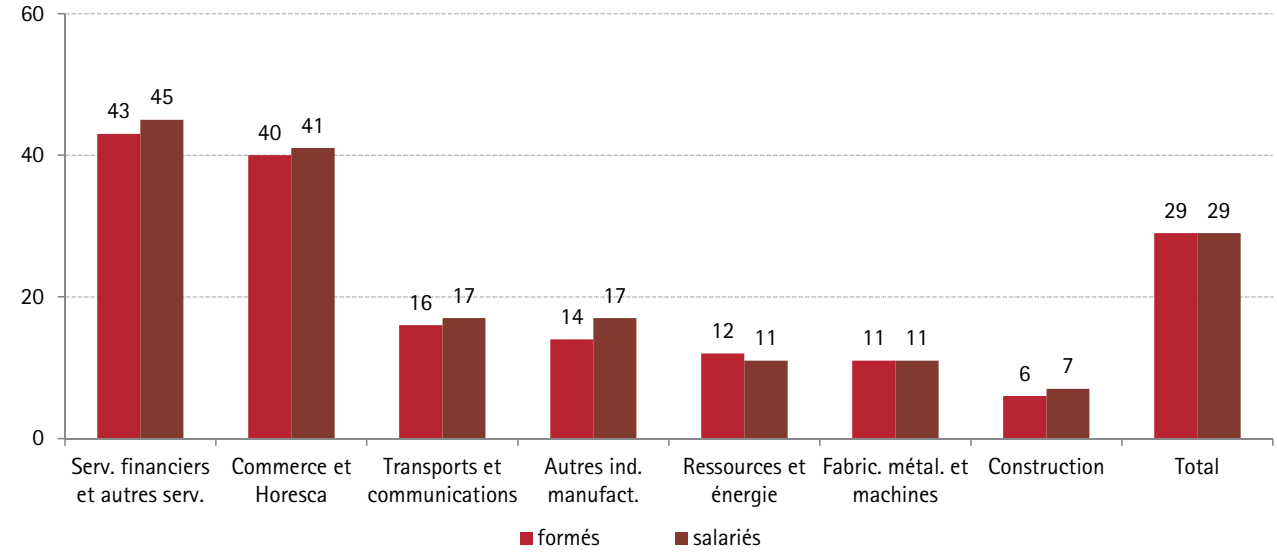
Afin de déterminer s'il y a une différence entre hommes et femmes au niveau de l'accès aux cours de formation professionnelle continue, il est intéressant de comparer le pourcentage de femmes parmi les salariés formés avec le pourcentage de femmes parmi l'ensemble des salariés dans les entreprises offrant des cours.

Dans les secteurs ayant fait partie du champ d'étude de l'enquête, on a constaté qu'en 2010, 32% des salariés étaient des femmes. Dans les entreprises offrant des cours de FPC, 29% des salariés sont de sexe féminin. Rappelons que l'enquête sur la formation professionnelle continue n'a pas couvert certains secteurs comme p.ex. le secteur social et de la santé, ainsi que le secteur public, qui comptent une part importante de salariés féminins. Ceci explique, que la part de femmes dans le total des salariés soit ici inférieure à la moyenne nationale, qui est de 39%.

L'enquête a révélé que parmi les personnes ayant bénéficié de cours de formation continue, 29% ont été des femmes, soit un pourcentage égal à celui des femmes parmi les salariés de ces mêmes entreprises.

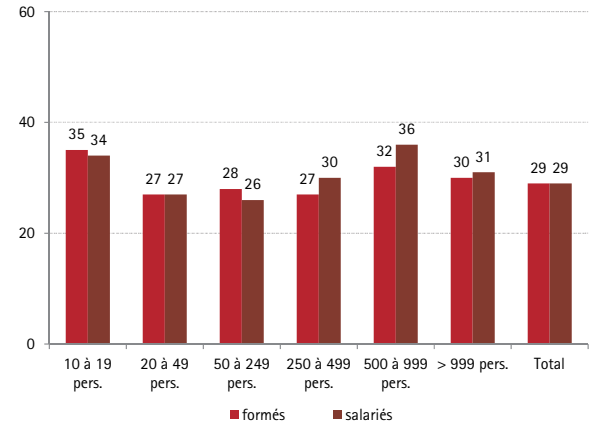
De faibles différences ont été constatées en fonction des secteurs (graphique 32) et de la taille des entreprises (graphique 33).

Graphique 32: Part des femmes parmi les personnes formées et part des femmes parmi les salariés, en %, selon le secteur, 2010



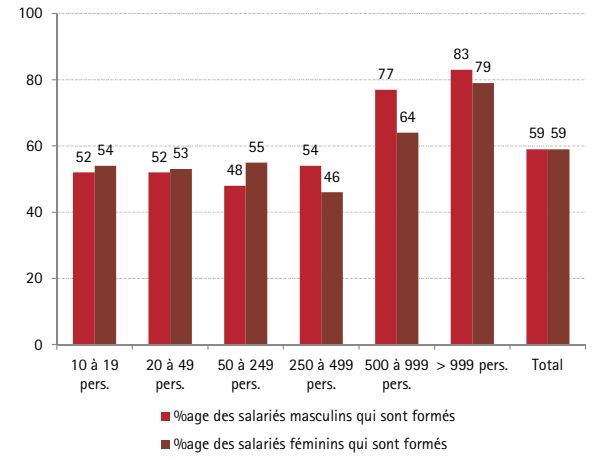
Source : STATEC – enquête CVTS4

Graphique 33: Part des femmes parmi les personnes formées et part des femmes parmi les salariés, en %, selon la taille de l'entreprise, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

Graphique 34: Pourcentage de personnes formées parmi les hommes et parmi les femmes, selon la taille d'entreprises, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

Afin de mieux faire ressortir la différence selon le sexe des personnes, on peut également comparer le pourcentage de formés parmi les salariés des deux sexes.

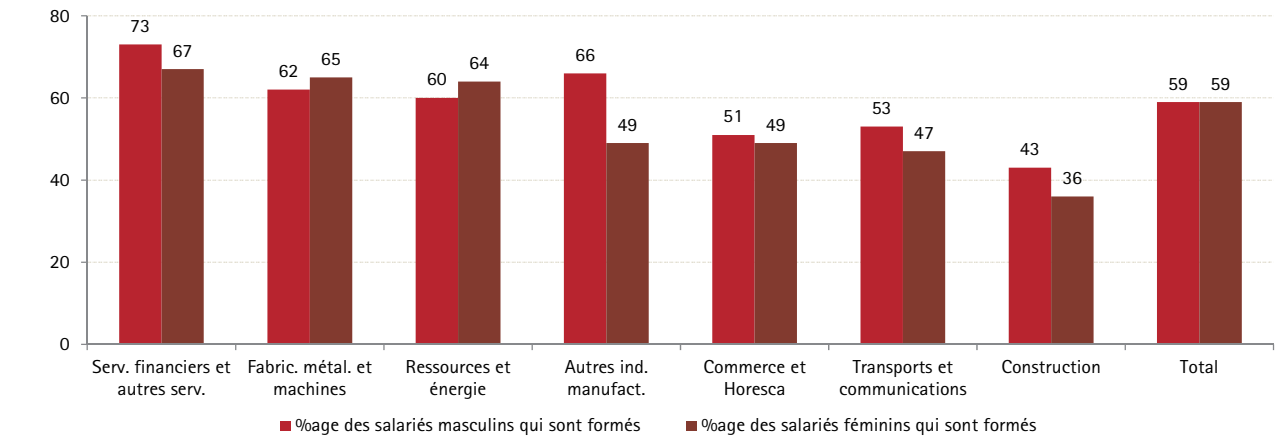
Il apparait qu'en moyenne pour toutes les entreprises offrant des cours de FPC, 59% des salariés masculins et 59% des salariés féminins sont formés.

On peut donc conclure que dans son ensemble, la FPC par cours est offerte de manière équilibrée entre les hommes et les femmes au Luxembourg. Les enquêtes précédentes avaient abouti au même constat.

Ce n'est qu'en analysant ces données au niveau des secteurs d'activité (voir graphique 34), que des différences par sexe apparaissent. Ainsi p.ex., la part des hommes formés est plus élevée que celle des femmes dans l'industrie manufacturière, la construction, les transports et les services financiers, alors que la situation inverse se présente dans d'autres secteurs. Quant à la taille de l'entreprise (voir graphique 35), on constate que les femmes sont légèrement à l'avantage dans les entreprises employant moins de 250 salariés, alors que l'inverse est vrai pour les entreprises de taille plus grande.

Il s'agit bien entendu ici d'une différence brute entre sexes, qui ne prend en compte ni les caractéristiques des salariés (niveau de formation initiale, ...) ni celles des postes occupés (type d'occupation, niveau dans la hiérarchie, ...).

Graphique 35 : Pourcentage de personnes formées parmi les hommes et parmi les femmes, selon le secteur, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

2.3.5 Les compétences et aptitudes visées par les cours de FPC

Après avoir analysé l'incidence des cours de FPC en termes d'entreprises, de salariés et d'heures, il paraît aussi intéressant de voir quels étaient les buts poursuivis par les entreprises ayant offert des cours à leurs salariés, ou en d'autres mots, quelles compétences et aptitudes étaient visées par les cours internes et externes proposés.

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

En deuxième lieu, elles ont dû choisir celle qui leur paraissait être la plus importante, c. à d. celle à laquelle le plus grand nombre d'heures de formation payées avait été consacré, parmi les compétences et aptitudes suivantes :

a Compétences générales en informatique (PC et logiciels)

b Compétences informatiques professionnelles (programmation)

c Compétences en gestion

d Aptitude à travailler en équipe

e Avoir une attitude 'orientée client'

f Capacité de résoudre les problèmes

g Administration (facturation, gestion du temps)

h Connaissance de langues étrangères

i Compétences techniques, pratiques ou spécifiques à une tâche particulière

j Communication orale ou écrite

k Aptitudes de calcul ou de lecture

l Autres

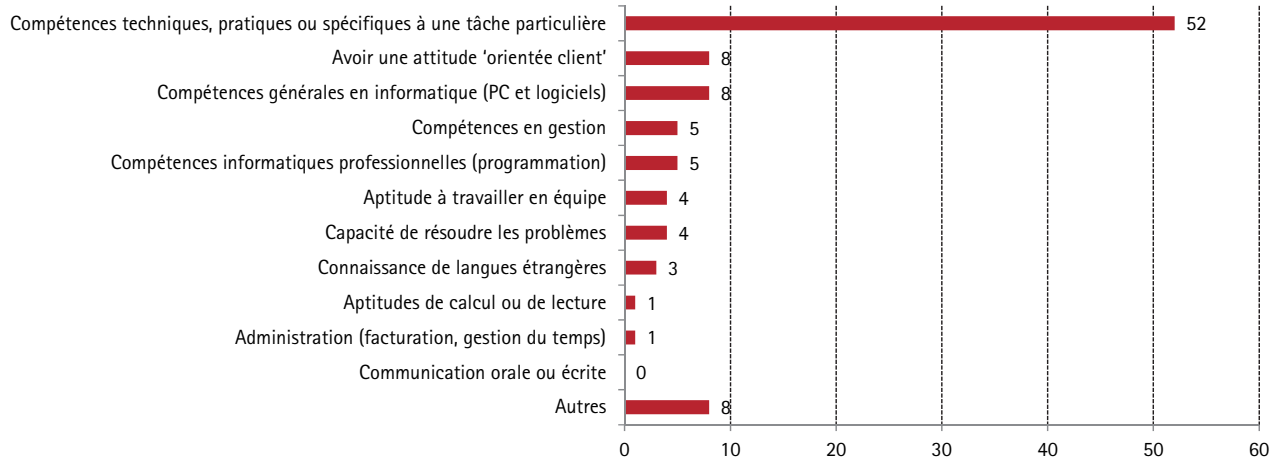
Il ressort clairement des réponses fournies (voir graphique 36) que les cours visent avant tout des compétences spécifiques, liées à des tâches bien déterminées. Ce type de compétences est en effet cité comme étant le plus important par plus de la moitié des entreprises.

Parmi les autres compétences et aptitudes choisies, il y a surtout des compétences transversales qui sortent du lot :

les compétences générales en informatique (considérées comme principales par 8% des entreprises), et les compétences liées à l'orientation client des salariés (8% également).

Viennent ensuite les formations qui visent l'acquisition de compétences dans les domaines de la gestion et en informatique professionnelle (5%). De même, les aptitudes à travailler en équipe et les capacités à résoudre des problèmes (4%) occupent des places prépondérantes parmi les formations offertes.

Graphique 36: Compétences et aptitudes « les plus importantes » visées par les cours de FPC, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4 ; Remarque : la somme peut être différente de 100% suite aux arrondis

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 40 et 66% selon les secteurs).

Relevons que l'attitude orientée client apparaît comme particulièrement visée par les formations dans le secteur du commerce et de l'Horeca (compétence jugée comme la plus importante par 21% des répondants).

Dans le secteur des transports et des communications par contre, un accent particulier est mis sur l'acquisition des « compétences informatiques professionnelles (programmation) ». 20% des répondants y attache une grande importance dans le cadre des cours de formation.

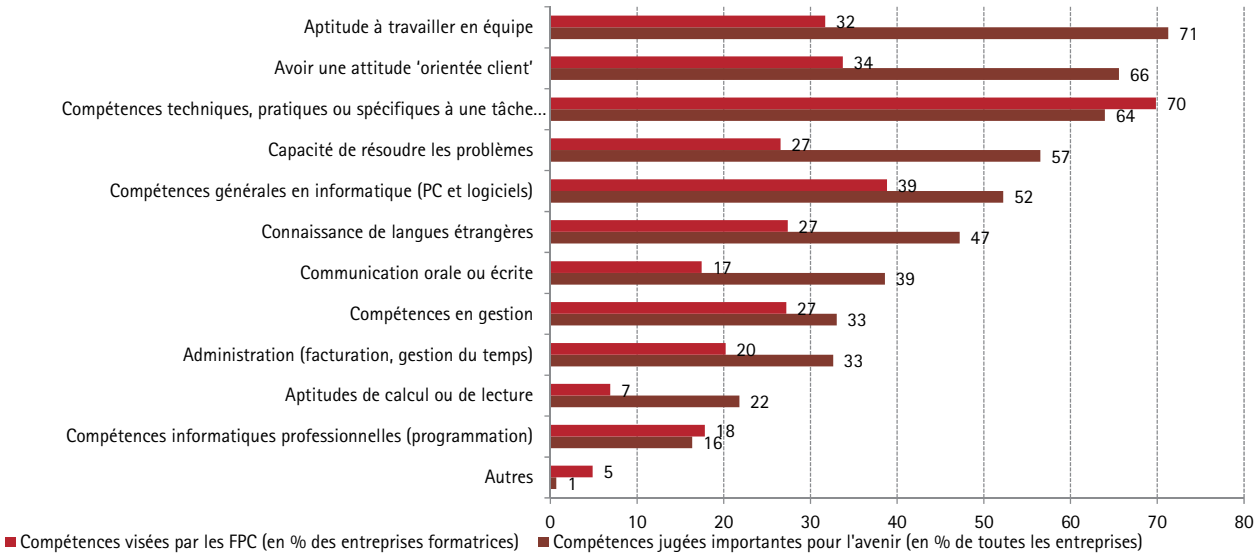
Il est intéressant aussi de comparer les compétences visées par les formations professionnelles continues avec les compétences que les entreprises considèrent elles-mêmes comme importantes pour leur développement à l'avenir. Notons que pour ces deux questions, plusieurs réponses étaient possibles.

Il apparaît que dans les grandes lignes, l'importance relative donnée aux différentes compétences dans les réponses aux deux questions se recoupe (voir graphique 37). On constate néanmoins que pour la plupart des compétences, le pourcentage d'entreprises les trouvant déterminantes pour l'avenir est beaucoup plus important que celui des entreprises qui forment effectivement ces compétences. Il s'agit p.ex. des compétences « Aptitude à travailler en équipe », « Avoir une attitude 'orientée client' », « Capacité de résoudre les problèmes », mais aussi les langues étrangères et de manière plus générale la communication orale ou écrite et la lecture et le calcul. Au contraire, pour les compétences techniques, pratiques et spécifiques à des tâches particulières ainsi que les compétences informatiques professionnelles, c'est l'inverse : le pourcentage d'entreprises formant dans ces domaines est supérieur au pourcentage d'entreprises jugeant ces compétences comme importantes pour leur avenir.

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.

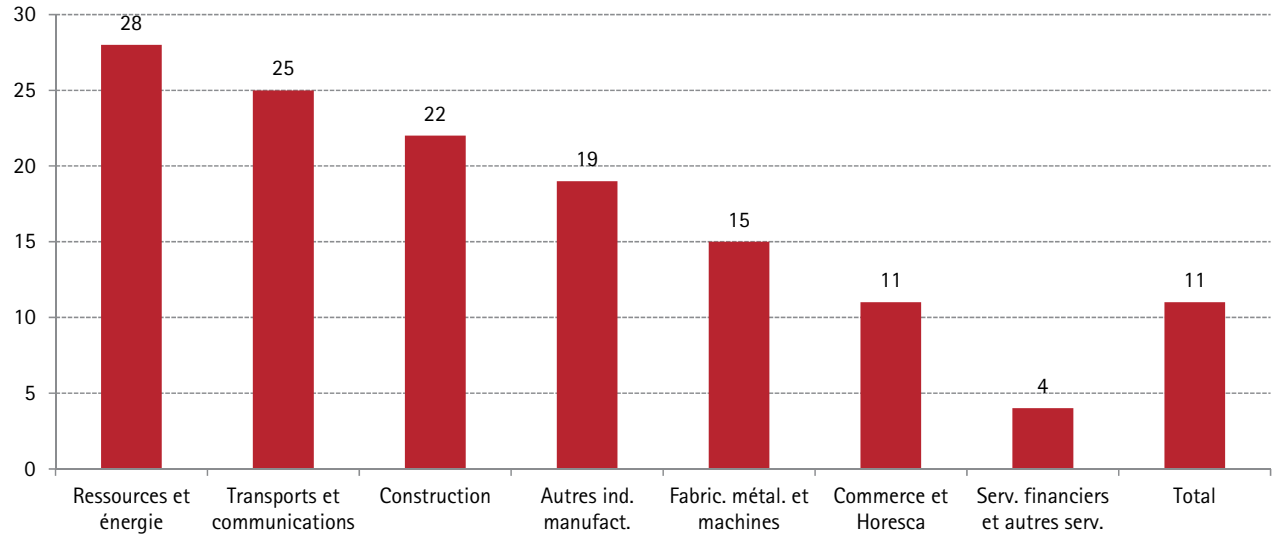
En moyenne, ces formations obligatoires correspondent à 11% de l'ensemble des heures de formation, avec toutefois de fortes variations selon les secteurs (graphique 38). Elles occupent une part importante (>20%) des formations dans les secteurs des mines et de l'énergie, des transports et des communications, de la construction, alors que ce type de formation ne représente que 4% dans le secteur des services financiers et autres services.

Graphique 37: Compétences et aptitudes visées par les cours de FPC (en % des entreprises formatrices) et jugées importantes pour l'avenir (en % de toutes les entreprises), 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

Graphique 38: Pourcentage des heures de formation consacrées à formations obligatoires portant sur la santé et la sécurité au travail, 2010



Source : STATEC – enquête CVTS4

2.3.6 Les organismes de formation

Pour les formations professionnelles externes, les entreprises ont fait appel à différents types de prestataires ou d'organismes de formation.

Les instituts de formation privés viennent en tête du classement (voir graphique 39), avec, en 2010, plus d'un tiers des entreprises (35%) les considérant comme la catégorie de prestataires la plus importante. Viennent ensuite les organisations patronales, instituts de formation sectoriels et chambres professionnelles, suivis des institutions publiques de formation.

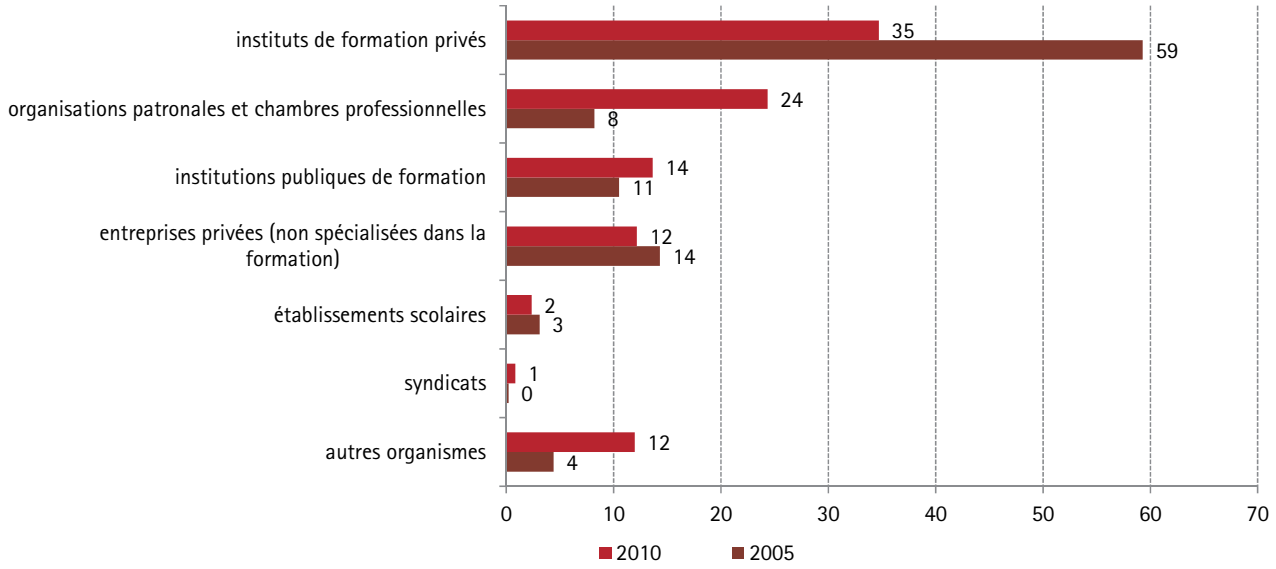
Relevons toutefois qu'il existe quelques différences au niveau sectoriel. Ainsi p.ex., les organisations patronales sont les fournisseurs principaux de cours de formation externes dans le secteur de la construction (44%). Le secteur de l'énergie par contre a surtout fait appel aux institutions publiques de formation (30%) et à des entreprises privées dont la formation n'est pas l'activité principale (24%).

Si le recours à des instituts de formation privés est important en moyenne, il est aussi fonction de la taille de l'entreprise, ce type de prestataire jouant un rôle plus important auprès des entreprises de taille plus grande.

Par rapport à 2005, on peut observer que si les instituts de formation privés restent les prestataires les plus sollicités, leur importance a tout de même décliné entre 2005 et 2010 (de 59 à 35%). De même, l'importance des établissements scolaires et des entreprises privées non spécialisées dans la formation a diminué.

Au contraire, il faut relever la montée en puissance des institutions publiques de formation et surtout des organisations patronales et sectorielles et des chambres professionnelles (qui passent de 8% en 2005 à 24% en 2010).

Graphique 39: Principaux prestataires ou organismes de formation choisis par les entreprises pour leurs formations professionnelles externes, en%, évolution entre 2005 et 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

2.4 Les coûts des cours de formation

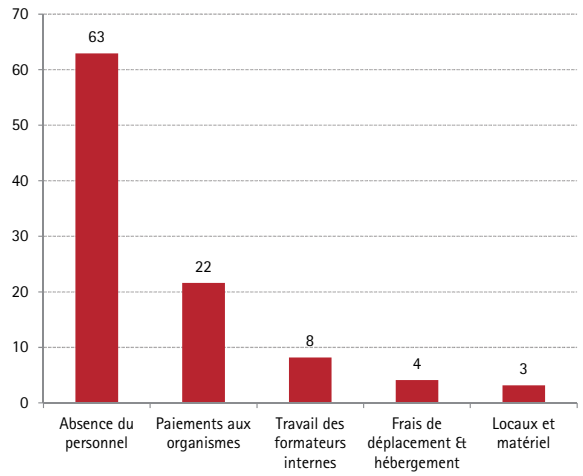
Pour CVTS4, différents coûts ont été documentés par les entreprises. Ces coûts se rapportent uniquement aux cours de FPC (internes et externes) et ne prennent donc pas en compte les autres types de formations professionnelles continues.

2.4.1 Les différents types de coûts liés à la mise sur pied des cours de formation

Le coût des cours de formations professionnelles continues peut être subdivisé en 5 catégories :

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

Graphique 40: Pourcentage du coût des FPC, par catégorie de coût, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Il est intéressant de regarder comment le coût total des cours de FPC se répartit sur ces 5 catégories de coûts. Cette répartition est représentée par le graphique 40.

De manière globale, l'absence du personnel représente plus de 60% des coûts des formations professionnelles continues. Cette catégorie de coût prend donc plus d'importance qu'en 2005 où elle ne représentait que 53% du coût total.

Les paiements aux organismes externes correspondent à plus de 20% des dépenses totales en FPC. On observe à ce niveau une diminution depuis 2005 : la part des coûts se rapportant aux paiements aux organismes externes était alors de 27%.

8% des dépenses sont liées au coût salarial des formateurs internes, ce qui correspond au pourcentage observé en 2005.

Les frais de déplacements et d'hébergement représentent 4% du budget assigné aux FPC. En 2005, ils comptaient pour 6%.

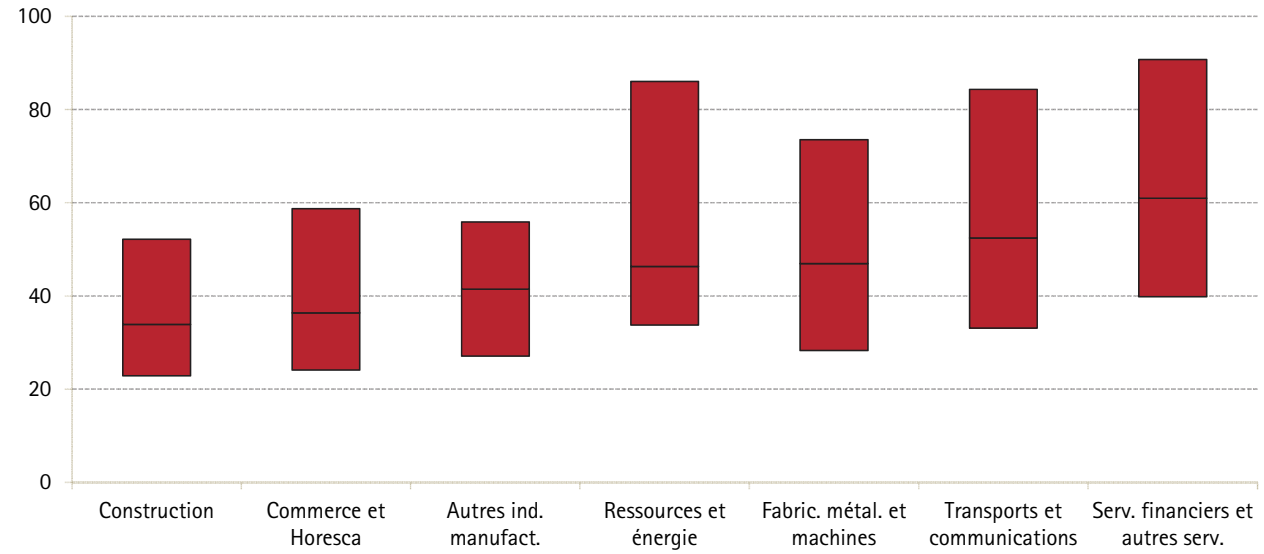
Les 3% restants sont dépensés pour le matériel et les locaux utilisés pour les formations. Cette part du coût total reste la même que celle relevée en 2005.

Lors de la dernière édition de l'enquête sur la formation professionnelle continue en entreprise qui portait sur l'année 2005, le coût total lié aux cours de FPC s'élevait à près de 212 millions d'euros. Rapporté au nombre d'heures de cours, on arrivait à 57€ par heure de formation. Ce coût horaire moyen était plus élevé que celui de 48€/heure observé en 1999.

Pour l'année 2010, le coût total représente 245 millions d'euros, soit en moyenne 53€ par heure de FPC. Le coût horaire moyen des cours de FPC a donc connu une baisse depuis 2005.

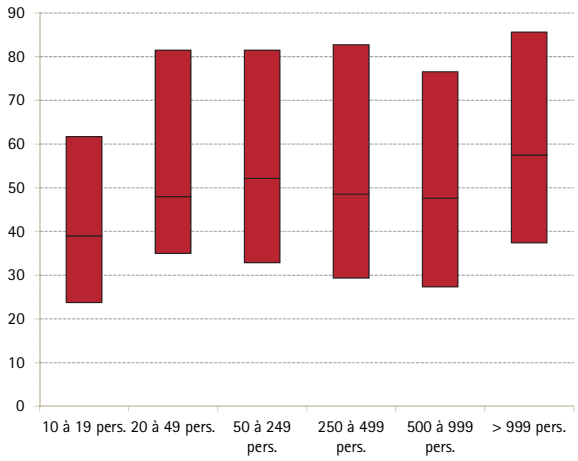
Le coût horaire des cours de FPC montre d'assez grandes différences en fonction du secteur (voir graphique 41) : alors que le coût horaire médian ne s'élève qu'à 34€/heure dans le secteur de la construction, il monte jusqu'à 61€ par heure pour les services financiers et autres services. Ces différences avaient déjà été relevées en 2005. Notons également que le coût horaire des cours de FPC est fortement lié au coût horaire moyen de l'entreprise, puisque plus de 60% des coûts liés aux cours de FPC est assigné au coût d'absence du personnel.

Graphique 41: Médiane et quartiles du coût horaire moyen des cours de FPC, en €/heure, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 42: Médiane et quartiles du coût horaire moyen des cours de FPC, en €/heure, par taille de l'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

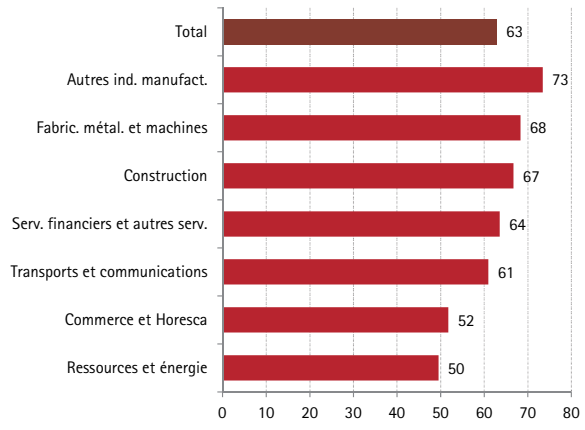
Lorsque l'on prend en compte le coût horaire moyen de la FPC par groupe de taille d'entreprises, représenté par le graphique 42, des différences sont également observées. Alors que les entreprises de 10 à 19 employés offrent des formations dont le coût horaire médian est de 39€/heure, les entreprises comptant plus de 999 personnes arrivent à un coût horaire médian pour leurs cours de FPC de 57€/heure.

2.4.2 Le coût de l'absence des salariés formés

Le coût lié à l'absence du personnel correspond à la plus grande part des dépenses nécessaires à la mise en place des cours de FPC.

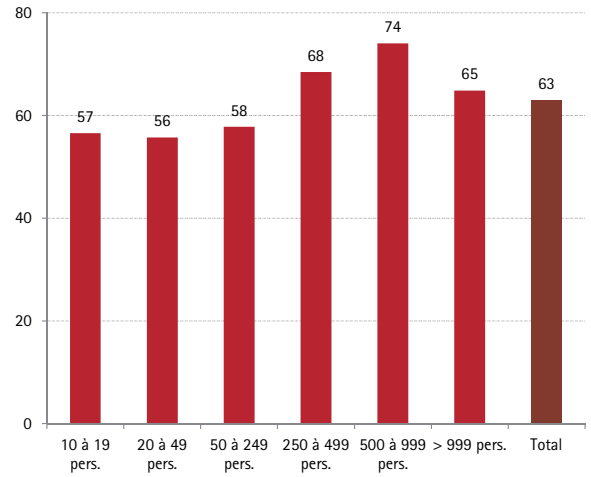
Notons que selon les secteurs d'activité ce coût prend une importance plus ou moins grande (voir graphique 43). Dans le secteur des ressources et énergie, 50% du budget des cours de FPC est consacré au coût lié à l'absence du personnel.

Graphique 43: Pourcentage du coût total des FPC correspondant aux coûts liés à l'absence du personnel, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 44: Pourcentage du coût total des FPC correspondant aux coûts liés à l'absence du personnel, par taille, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Cette part est de 52% dans le domaine du commerce et Horesca. A l'autre extrême, on retrouve les entreprises des autres industries manufacturières pour lesquelles le cout lié à l'absence du personnel représente 73% des dépenses en FPC.

Une variation de la part des coûts liés à l'absence du personnel se remarque également au niveau de la taille des entreprises sur le graphique 44. Cette variation est toutefois moins importante que vis-à-vis des secteurs d'activité.

Les frais liés à l'absence du personnel sont en général moins importants pour les entreprises de moins de 250 employés (moins de 58% des frais totaux des FPC) que pour les plus grandes entreprises (plus de 64% du coût total des FPC).

2.4.3 Cotisations versées, subventions reçues, mesures dont l'entreprise bénéficie en général pour financer les formations continues

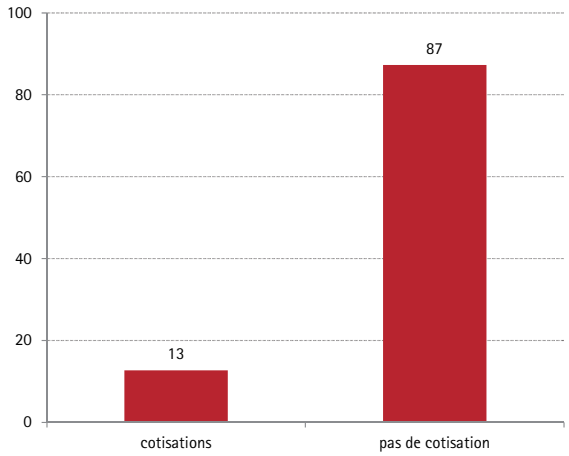
En plus des coûts déjà pris en compte dans les sections précédentes, les entreprises versent des cotisations par l'intermédiaire d'organisations publiques ou privées, à des dispositifs collectifs de financement. Ces cotisations peuvent être dues même lorsqu'il n'y a pas, dans l'entreprise, de participant à des FPC.

D'un autre côté, les entreprises se voient attribuer des subventions ou soutiens financiers, par l'intermédiaire de différents dispositifs de financement collectif, de la part de sources publiques ou autres. Ces subventions sont destinées aux formations professionnelles continues, mais peuvent toutefois être accordées à des entreprises dont aucun employé ne participe à des formations professionnelles continues.

En 2010, les entreprises ont versé près de 5 millions d'euros de cotisations à des dispositifs collectifs et ont reçu environ 28,5 millions d'euros de subventions d'organismes publics.

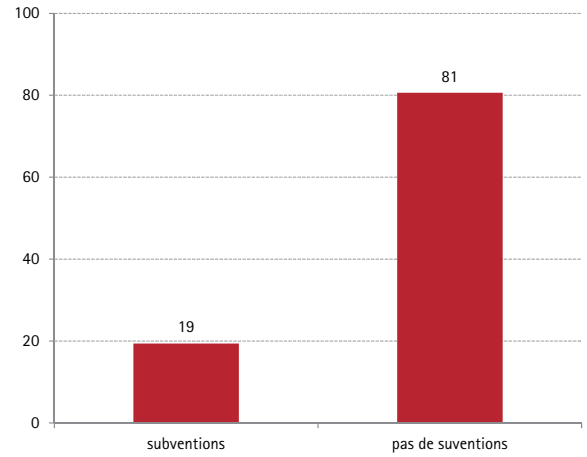
Seulement 13% des entreprises ayant participé à l'enquête ont versé des cotisations en 2010 (voir graphique 45). Parmi elles, on retrouve 2% d'entreprises non formatrices et 11% d'entreprises formatrices.

Graphique 45: Pourcentage d'entreprises ayant versé, ou non, des cotisations à des dispositifs collectif de financement, 2010



Source : STATEC - enquête CVTS4

Graphique 46: Pourcentage d'entreprises ayant reçu, ou non, des subventions de dispositifs de financement collectif, 2010



Source : STATEC - enquête CVTS4

En termes de subventions, 19% des entreprises luxembourgeoises rentrant dans le cadre de cette enquête ont bénéficié de subventions en 2010 (voir graphique 46).

2.4.4 Coût total des cours de FPC

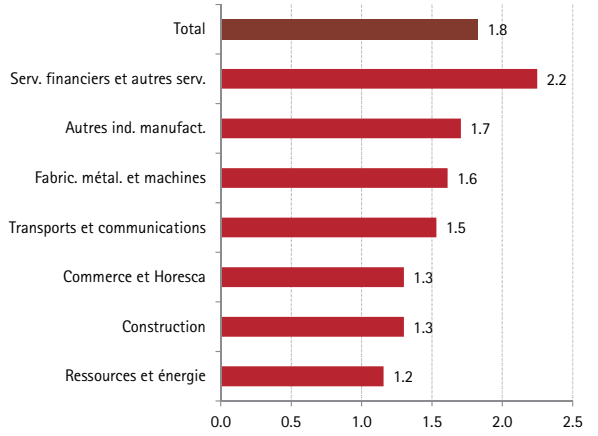
En 2010, un peu moins de 245 millions d'euros ont été dépensés pour la mise en place de FPC en 2010. Ainsi, lorsque les cotisations et les subventions sont prises en compte, le coût total pour la formation professionnelle continue en 2010 est proche de 220 millions d'euros. On constate donc une hausse de 10% par rapport aux chiffres de 2005.

La somme investie dans la mise en place des cours de FPC par les entreprises représente 1.8% de la masse salariale totale de toutes les entreprises en 2010. Si on ne considère que la masse salariale totale des entreprises formatrices, cette proportion s'élève à 2%.

Au niveau des secteurs d'activité, la proportion des coûts des cours de FPC par rapport à la masse salariale totale de toutes les entreprises varie entre 1.2% pour les entreprises du domaine du domaine des ressources et énergie (1.3% pour le secteur du commerce et Horesca et celui de la construction) et 2.2% pour celle des services financiers et autres services. Ces proportions sont détaillées dans le graphique 47.

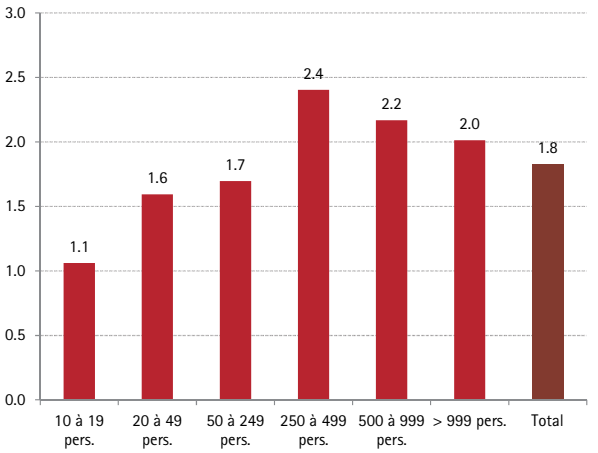
Des variations similaires se retrouvent en fonction de la taille de l'entreprise, dans le graphique 48 : les entreprises de 10 à 19 employés consacrent en moyenne 1.1% de leur budget total pour mettre en place des formations professionnelles. Ce pourcentage est de 2.4% pour les entreprises de 250 à 499 employés.

Graphique 47: Pourcentage du coût salarial total assigné aux cours de FPC, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 48: Pourcentage du coût salarial total assigné aux cours de FPC, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.5 L'organisation de la formation professionnelle continue dans les entreprises

La formation professionnelle continue n'est pas organisée de la même manière dans toutes les entreprises.

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

- l'entreprise possède-t-elle son propre centre de formation ou non ?
- y a-t-il un responsable ou une unité responsable de la formation ?
- procède-t-on régulièrement à une évaluation des besoins en compétences et en formations ?
- y a-t-il un plan de formation dans l'entreprise ?
- y a-t-il un budget annuel de formation ?
  - est-ce qu'il y a une concertation sociale sur la FPC ?
  - l'entreprise a-t-elle recours à des conseils extérieurs en formation ?

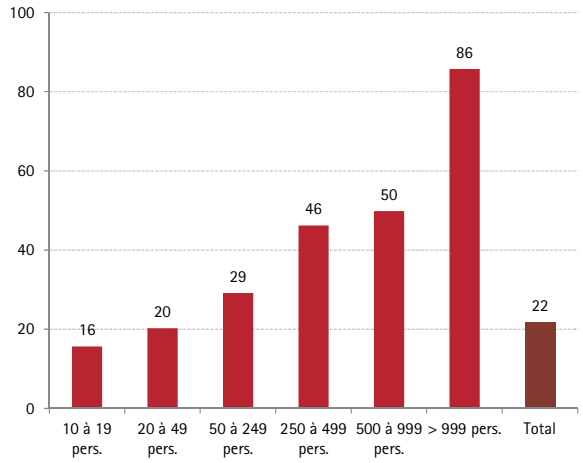
2.5.1 Les centres de formation internes

Parmi les entreprises formatrices, 22% déclarent posséder leur propre centre de formation ou au moins en partager un avec d'autres entreprises en vue d'offrir à leurs salariés des activités de formation professionnelle continue. Cette proportion était de 25% en 2005.

Ces centres de formation internes sont plus fréquents dans les services que dans l'industrie (voir graphique 50) : p.ex. 27% des entreprises dans le secteur des transports et des communications, 12% dans le secteur des ressources et des énergies.

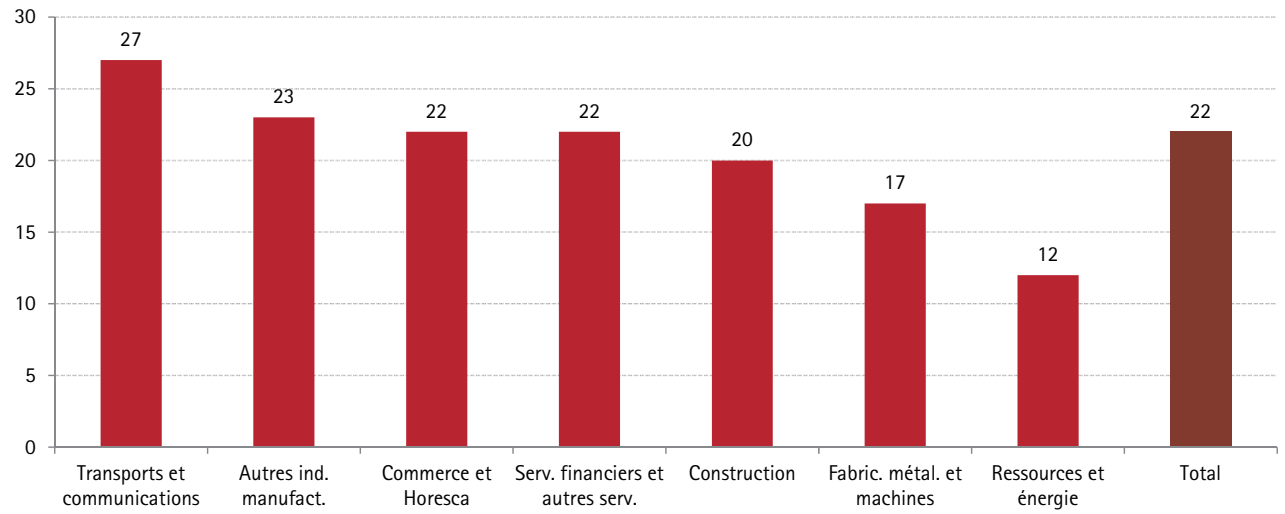
Leur présence est également fortement corrélée à la taille des entreprises (voir graphique 50). La moitié des entreprises entre 500 et 999 salariés en possèdent un, et même 86% des entreprises ayant 1000 salariés ou plus. Par contre, 16% seulement des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent avoir un centre de formation propre ou partagé.

Graphique 49: Pourcentage d'entreprises formatrices possédant leur propre centre de formation, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 50: Pourcentage d'entreprises formatrices possédant leur propre centre de formation, par secteur, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

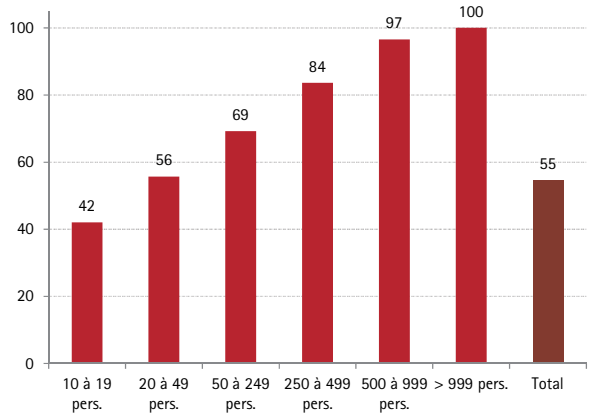
2.5.2 La responsabilité pour la formation

Plus de la moitié des entreprises formatrices (55%) disposent d'une personne déterminée, voire même d'un département spécifique responsable de l'organisation des FPC des salariés. Comme pour les centres de formation, on constate ici également une légère diminution par rapport à l'enquête précédente, puisque en 2005, 59% des entreprises avaient déclaré en posséder.

Comme on pouvait s'y attendre, la proportion d'entreprises avec des responsables pour la formation augmente avec la taille des entreprises (voir graphique 51), n'étant que de 42% dans les très petites entreprises, elle atteint les 100% dans les très grandes entreprises (1000 salariés et plus).

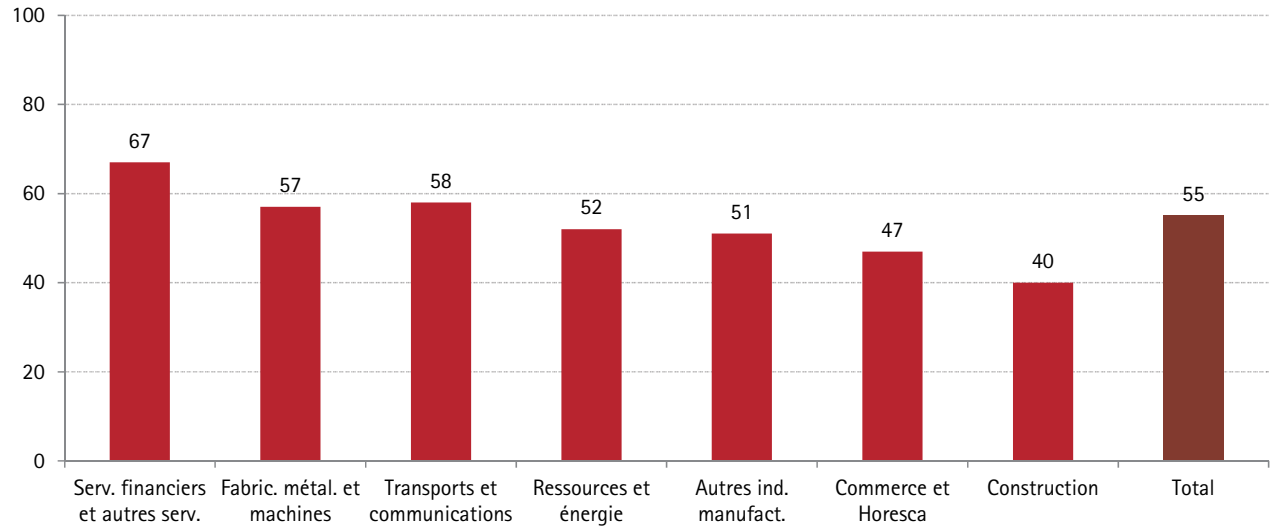
C'est le secteur des finances et des autres services qui affiche la proportion la plus élevée d'entreprises formatrices s'appuyant sur une personne ou un service responsable de la formation (avec 67%). Ce taux n'est que de 40% dans la construction (voir graphique 52).

Graphique 51 : Pourcentage d'entreprises formatrices qui possèdent une personne ou un service responsable de la formation, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Graphique 52: Pourcentage d'entreprises formatrices qui possèdent une personne ou un service responsable de la formation, par secteur, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

2.5.3 L'évaluation des besoins en compétences et en aptitudes

Un outil important servant à préparer une organisation efficace des FPC consiste en une évaluation des besoins en compétences et aptitudes

- aussi bien au niveau de l'entreprise dans son ensemble
- qu'au niveau des salariés pris individuellement.

a) Evaluation des besoins au niveau de l'entreprise

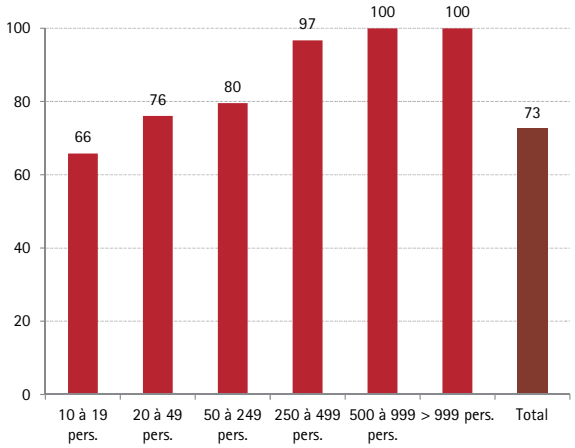
Sur l'ensemble des entreprises, environ 3/4 (73%) déclarent procéder à une évaluation des besoins dans l'entreprise. 35% des entreprises le font de manière régulière et systématique, l'évaluation des besoins faisant partie du processus global de planification dans l'entreprise, auxquels s'ajoutent 38% d'entreprises qui ne le font pas régulièrement mais de manière occasionnelle, p.ex. à l'occasion de changements au niveau du personnel.

Sans surprise, le pourcentage d'entreprises pratiquant l'évaluation des besoins augmente avec la taille de l'entreprise, atteignant 100% pour les entreprises occupant 500 salariés ou davantage (voir graphique 53).

Le secteur des finances et autres services est le plus actif au niveau de l'évaluation des besoins (voir graphique 54), avec 85% d'entreprises déclarant la pratiquer (dont 53% le font de manière régulière et 32% de manière occasionnelle).

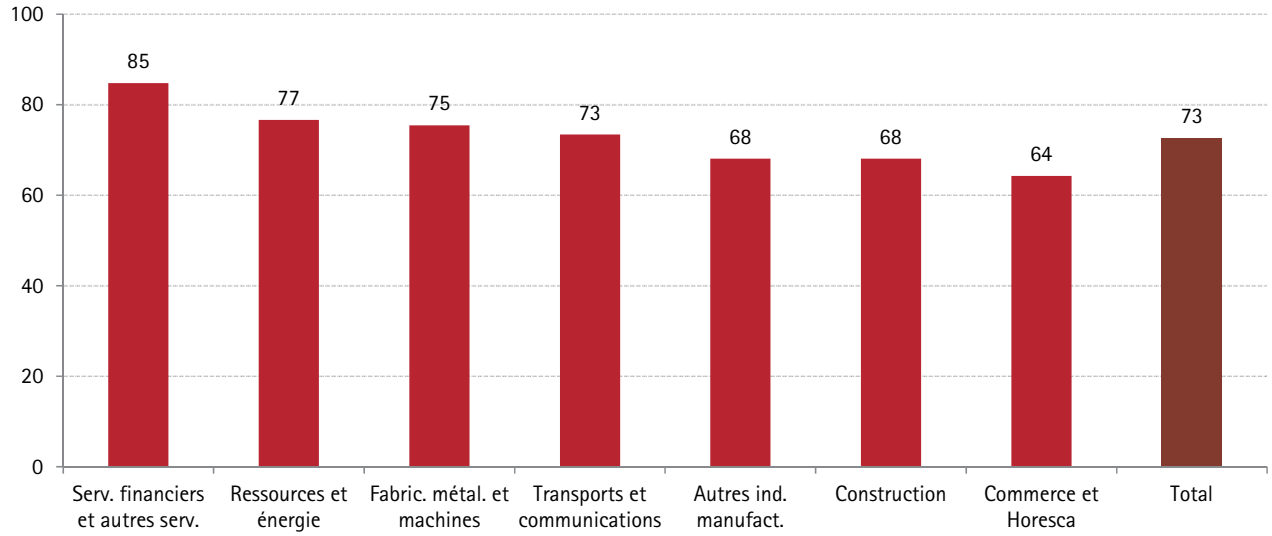
Les secteurs dans lesquels une évaluation des besoins est la moins fréquente, ce sont le commerce et l'Horesca, avec seulement 64% et la construction avec 68% des entreprises.

Graphique 53: Pourcentage d'entreprises qui évaluent les besoins en compétences et aptitudes au niveau de l'entreprise, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 54: Pourcentage d'entreprises qui évaluent les besoins en compétences et aptitudes au niveau de l'entreprise, par secteur, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Les entreprises ont aussi été interrogées sur les manières selon lesquelles elles avaient réagi jusqu'ici face à des besoins prévisibles en aptitudes ou en compétences.

Quatre voies ont été offertes au choix des répondants, plusieurs réponses ayant été possibles :

a) Par des formations professionnelles continues à l'intention des salariés actuels ;

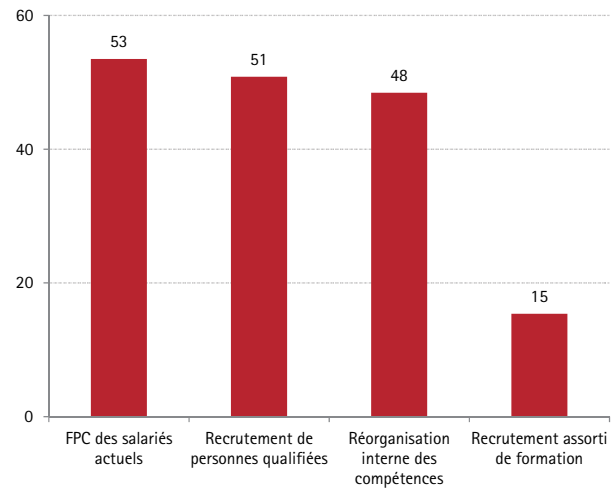
b) Par le recrutement de nouveaux collaborateurs ayant les qualifications, aptitudes et compétences nécessaires ;

c) Par le recrutement de nouveaux collaborateurs, assorti d'une formation spécifique ;

d) Par une réorganisation interne, de sorte que les aptitudes et compétences soient mieux employées.

Mise à part la solution c), qui n'a été choisie que par 15% des entreprises, aucune préférence claire ne ressort des réponses données à cette question (voir graphique 55). Le choix d'opter pour la formation continue des salariés actuels ne trouve que légèrement plus d'adeptes que le recrutement de personnel nouveau disposant des qualifications requises.

Graphique 55: Réactions choisies d'ordinaire pour faire face à des besoins prévisibles en aptitudes et compétences, en % de toutes les entreprises, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

b) Evaluation des besoins individuels des salariés

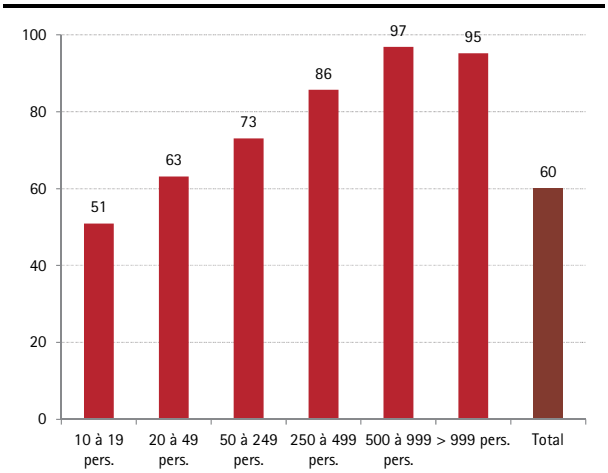
En ce qui concerne l'évaluation des compétences et des besoins en formation des collaborateurs individuels, 60% des entreprises indiquent qu'elles procèdent habituellement à une telle évaluation.

Si ce pourcentage n'est que de 51% dans les petites entreprises (10-19 salariés), il augmente à plus de 95% dans les grandes (500 salariés et plus) (voir graphique 56).

Le secteur des services financiers et des autres services affiche la proportion la plus élevée d'entreprises qui procèdent à une évaluation des besoins individuels de leurs salariés (avec 81%), suivi par le secteur des transports et des communications (avec 66%) (voir graphique 57). Par contre, ce type d'évaluation est moins répandu dans les secteurs de la construction (43%) et du commerce/Horesca (51% des entreprises).

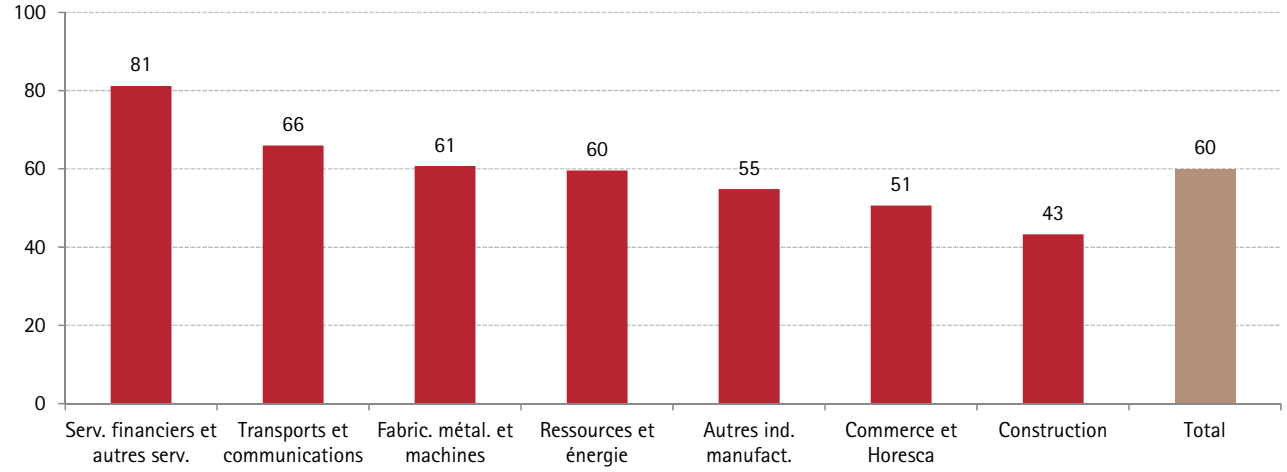
Quant aux méthodes d'évaluation utilisées, les 60% d'entreprises qui évaluent individuellement les compétences et besoins de formation de leurs collaborateurs se répartissent en deux groupes : 34% le font principalement par le biais d'entretiens individuels structurés, alors que 26% préfèrent de recourir à d'autres méthodes d'évaluation. Les entretiens individuels ont particulièrement la cote dans les grandes entreprises, et surtout dans le secteur des services financiers et autres services.

Graphique 56: Pourcentage d'entreprises qui évaluent les compétences et besoins individuels en formation des salariés, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Graphique 57: Pourcentage d'entreprises qui évaluent les compétences et les besoins individuels en formation des salariés, par secteur, 2010



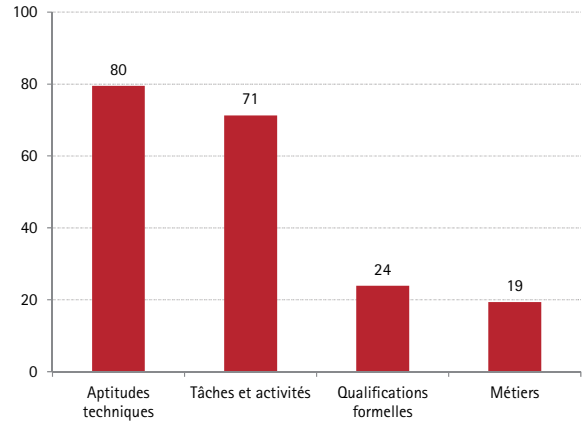
Source : STATEC – Enquête CVTS4

Dans une deuxième étape, les entreprises pratiquant un examen des compétences et des besoins en formation des collaborateurs individuels étaient interrogées sur le type d'éléments sur lesquels cet examen se concentre :

a) Les métiers ou groupes de métiers
b) Les aptitudes techniques et les compétences
c) Les tâches et les activités
d) Les qualifications formelles

Il ressort clairement des réponses fournies par les entreprises, que l'évaluation personnelle vise essentiellement sur les aptitudes et compétences, suivies des tâches et activités à réaliser par les salariés (voir graphique 58).

Graphique 58: Eléments principaux visés lors de l'évaluation individuelle des salariés, en % des entreprises procédant à une telle évaluation, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.5.4 La gestion des plans et des budgets de formation

Deux autres dimensions de l'organisation pratique des formations professionnelles continues sont d'un côté l'existence ou non de plans ou de programmes de formations formalisés par écrit, et de l'autre côté l'existence ou non d'un budget annuel consacré aux formations.

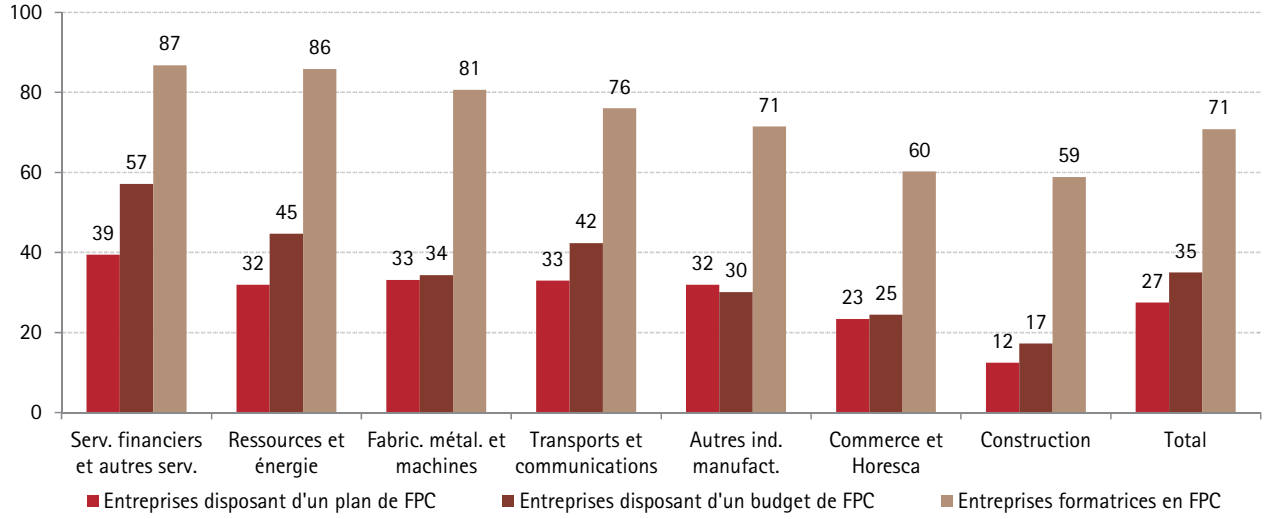
Sur l'ensemble des entreprises, 27% seulement disent disposer d'un plan de formation écrit. 35% des entreprises affirment disposer d'un budget annuel spécialement dédié à aux activités de formation.

Ces pourcentages sont relativement faibles si on les compare avec les 71% d'entreprises ayant déclaré pratiquer de la formation professionnelle continue (cf. première section). Autrement dit, la moitié des entreprises offrant des activités de FPC ne dispose pas d'un budget annuel de formation et même davantage n'appuient guère ces activités sur un programme de formation structuré.

On retrouve le même phénomène dans tous les secteurs d'activité (voir graphique 59), avec des écarts plus faibles pour les services financiers p.ex., mais plus importants pour la construction.

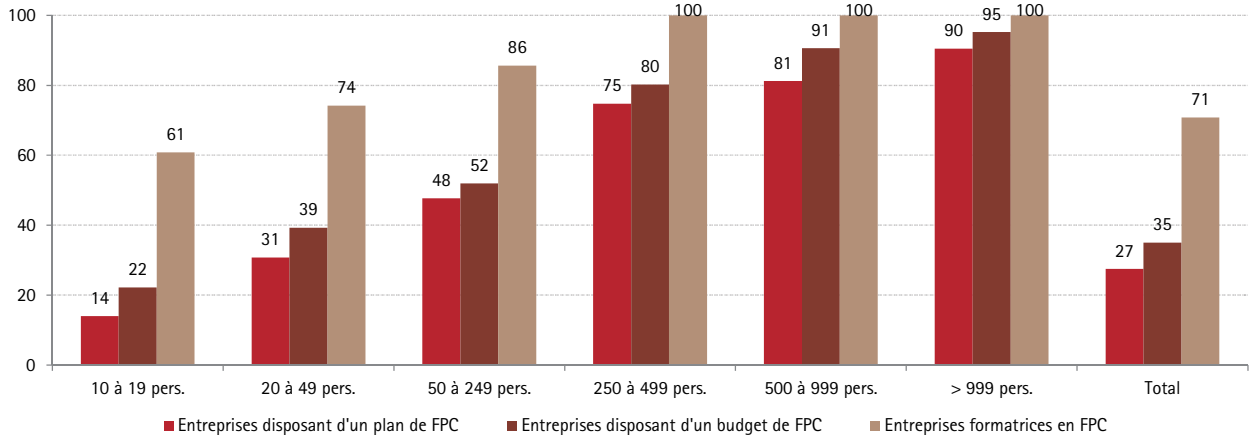
Ici encore, la taille de l'entreprise joue un rôle primordial (voir graphique 60), puisque dans les grandes entreprises (avec 250 salariés et plus), l'écart entre ces trois indicateurs se réduit considérablement. Dans ces entreprises, pour lesquelles la proportion d'entreprises formatrices est de 100%, 78% se basent sur un plan de formation et 85% disposent d'un budget spécifique. C'est surtout dans les petites entreprises que plan et budget de formation font défaut.

Graphique 59: Pourcentage d'entreprises disposant d'un plan de FPC, disposant d'un budget de FPC, offrant des FPC, par secteur, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 60: Pourcentage d'entreprises disposant d'un plan de FPC, disposant d'un budget de FPC, offrant des FPC, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.5.5 Formation professionnelle et concertation sociale

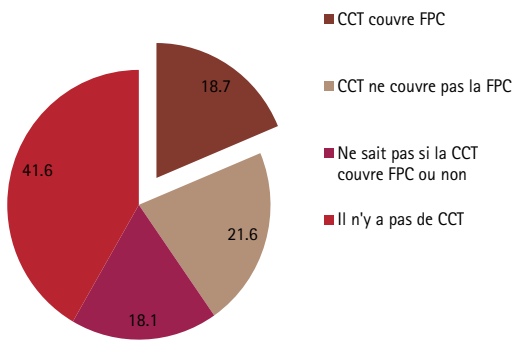
Les conventions collectives de travail (CCT) applicables dans une entreprise peuvent prévoir des dispositions concernant la formation professionnelle continue.

Parmi les entreprises entrant dans le champ d'étude de l'enquête, 41.6% ont répondu qu'il n'y avait pas de CCT applicable dans leur entreprise (voir graphique 61).

Parmi les 58% restants,

- 18.7% affirment que la CCT applicable comporte des dispositions concernant la FPC,
- 21.6% des entreprises rapportent qua la CCT qui leur est applicable ne comporte pas de dispositions relatives à la FPC,
- 18.1% indiquent ne pas savoir si la CCT comporte des dispositions sur la FPC on non.

Graphique 61: Convention collective de travail et FCP, pourcentage de toutes les entreprises, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Ces pourcentages sont légèrement différents si on ne prend en considération que les entreprises formatrices : 22.9% déclarent que la CCT comporte des dispositions concernant les FPC et 18.1% qu'elle ne couvre pas les FPC (15.9% ne le savent pas et 43.1% n'ont pas de CCT).

A côté des conventions collectives de travail, un autre moyen de concertation entre les partenaires sociaux peut intervenir dans la gestion des activités de formation professionnelle continue, notamment sous forme de participation des délégués du personnel à cette gestion, p.ex. au sein du conseil d'entreprise.

Parmi les entreprises formatrices, 21.5% seulement déclarent que les délégués du personnel sont habituellement impliqués dans la gestion des processus de formation continue.

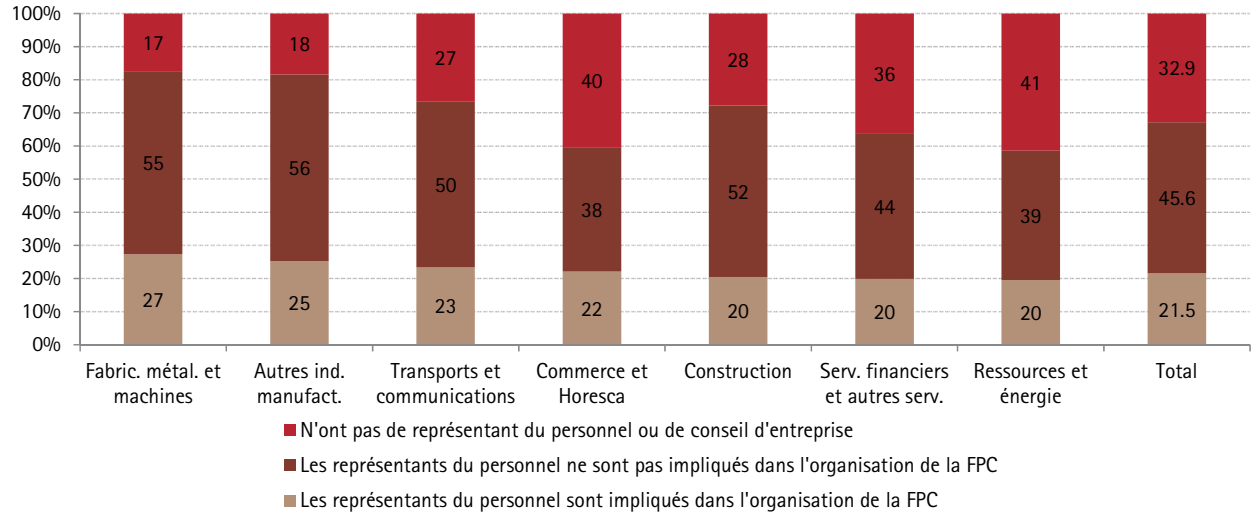
On peut constater (graphique 63) que l'implication du personnel est beaucoup moins développée dans les petites entreprises (11% avec participation du personnel dans les entreprises de 10 à 19 salariés) que dans les entreprises moyennes et grandes (33% pour les entreprises > 19 salariés).

Les différences selon les secteurs d'activité (voir graphique 62) sont moins importantes, les taux variant de 20% dans la construction, les finances et autres services p.ex., à 27% dans le secteur des fabrications métalliques.

Dans 45.6% des entreprises formatrices, les représentants du personnel existent mais ne sont pas impliqués dans l'organisation de la FPC.

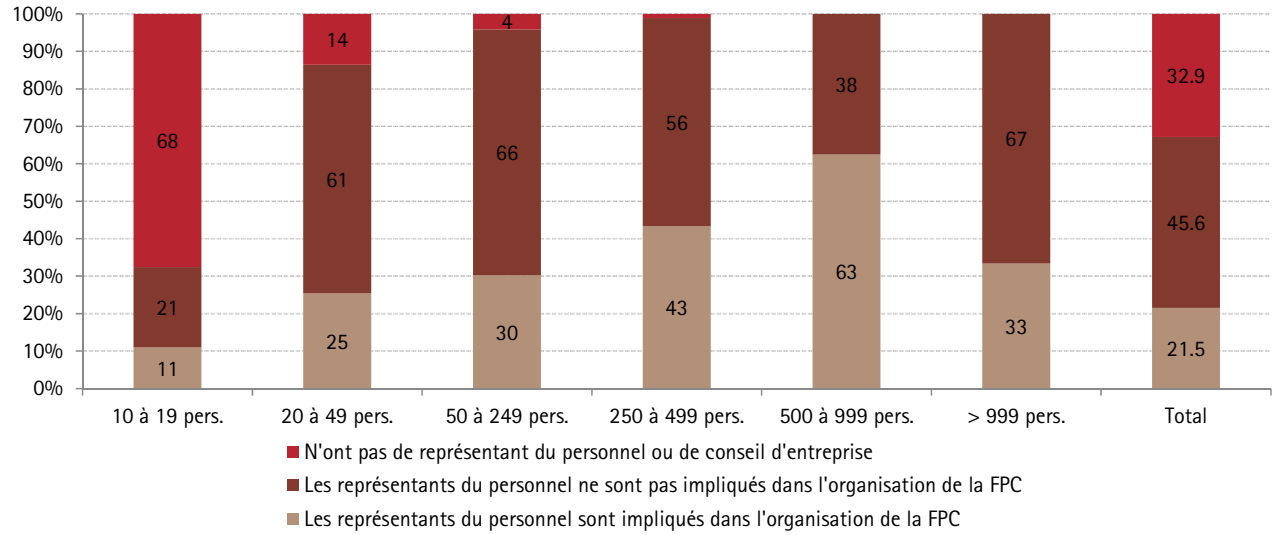
Enfin, dans 32.9% des entreprises formatrices, il n'y a pas de délégué du personnel ou de conseil d'entreprise. Il s'agit surtout des petites entreprises (voir graphique 63). En effet, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, ce taux est de 68%, alors qu'il n'est que de 3.5% dans les entreprises avec plus de 19 salariés.

Graphique 62: Implication du personnel dans la gestion des FPC, en fonction du secteur d'activité, 2010 (en % des entreprises formatrices)



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 63: Implication du personnel dans la gestion des FPC, en fonction de la taille de l'entreprise, 2010 (en % des entreprises formatrices)

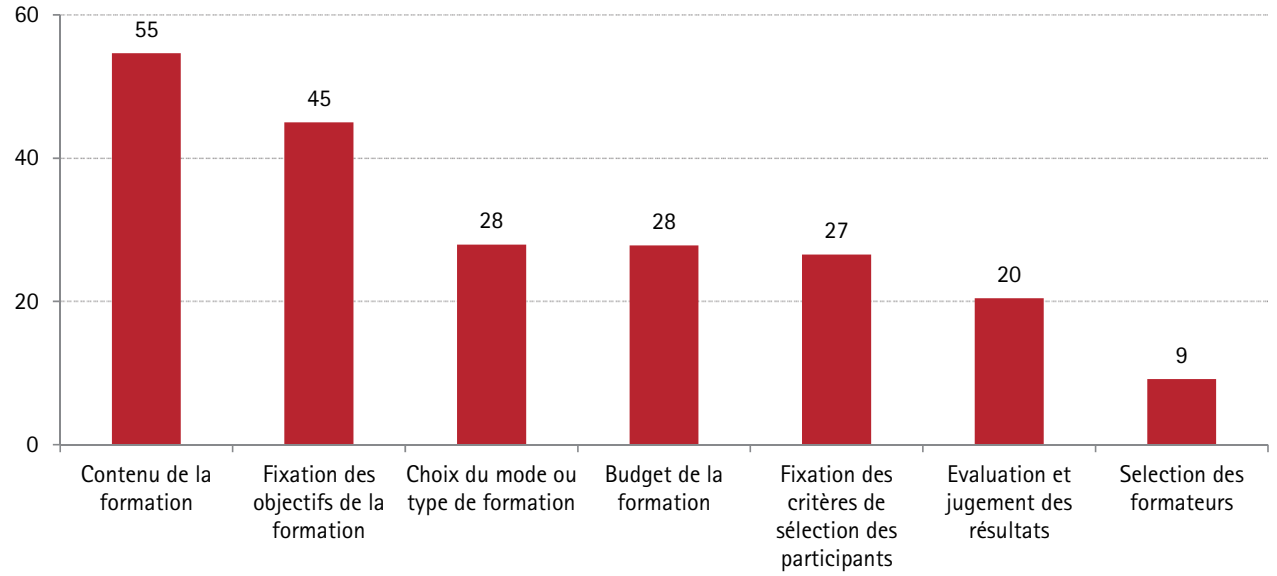


Source : STATEC – Enquête CVTS4

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).

Il apparaît que si le personnel est engagé dans la gestion de la FPC, il l'est surtout au niveau de la définition des contenus des formations (55%) ainsi que la fixation des objectifs de la formation (45%) (voir graphique 64). Par contre, les représentants du personnel ne sont impliqués que plus rarement dans le choix des formateurs ou l'évaluation des résultats.

Graphique 64: Aspects de la gestion des processus de FPC auxquels les représentants du personnel sont habituellement associés, en % des entreprises dans lesquelles les représentants du personnel y sont associés, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

2.5.6 Sources d'information et de conseil utilisées

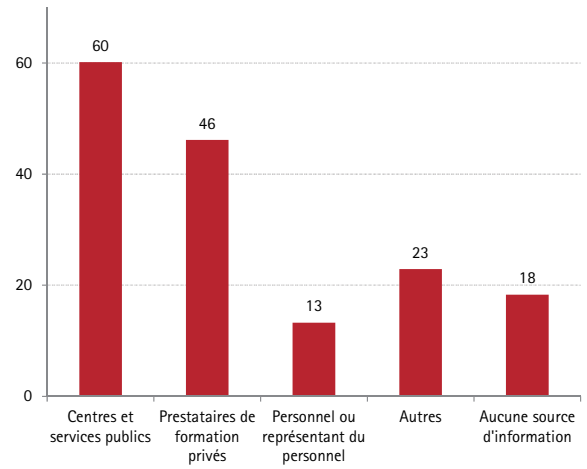
Afin de bien pouvoir organiser le recours à des prestataires externes en matière de FPC, certaines entreprises se servent de différentes sources d'information sur l'offre et les dispensateurs de FPC.

Il s'avère tout d'abord qu'en moyenne, 18% des entreprises ne consultent aucune source d'information en matière de FPC (entre 6% dans le secteur des ressources et de l'énergie et 29% dans le commerce et l'Horesca). Ici encore, les moyennes et grandes entreprises (>250 salariés) utilisent beaucoup plus les possibilités offertes sur le marché de la FPC : 100% de ces entreprises consultent des sources d'information sur les FPC.

Pour les entreprises recherchant des informations sur l'offre de FPC, les sources d'information les plus consultées sont les centres et services publics d'information et les institutions publiques, avec 60% des répondants. Il s'agit p.ex. de l'ADEM, des Ministères, des Chambres professionnelles, etc. Ensuite, les prestataires privés de formations continues sont très largement consultés (46%).

Pour toutes les sources d'information, leur taux d'utilisation est fonction de la taille de l'entreprise.

Graphique 65: Sources d'information ou de conseil généralement utilisées par les entreprises pour s'informer sur l'offre et les dispensateurs de FPC, en % de toutes les entreprises, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

2.6 Evaluation de la qualité et des résultats des formations professionnelles continues

L'évaluation de la formation professionnelle continue comporte deux volets :

1) L'évaluation de la qualité de la FPC a priori

2) L'évaluation des résultats de la FPC a posteriori

Pour le premier volet, il s'agit de s'assurer de la qualité des formations offertes en mettant l'accent sur la qualification des formateurs soit internes soit externes.

Afin d'y parvenir, les entreprises peuvent accorder une attention particulière à différents aspects :

a) la certification et l'accréditation des prestataires externes

b) le perfectionnement continu des formateurs internes

c) la conformité de la FPC et de la certification à des normes reconnues (au niveau national ou sectoriel)

d) autres aspects

e) aucun aspect spécifique n'est pris en considération

f) la certification et l'accréditation des prestataires externes

g) le perfectionnement continu des formateurs internes

h) la conformité de la FPC et de la certification à des normes reconnues (au niveau national ou sectoriel)

i) autres aspects

j) aucun aspect spécifique n'est pris en considération

De manière globale, 23% des entreprises formatrices déclarent ne privilégier aucun aspect spécifique afin de s'assurer de la qualité de la FPC. Ce pourcentage ne varie que faiblement selon les différents secteurs d'activité mais se réduit à moins de 10% pour les grandes entreprises (250 salariés et plus).

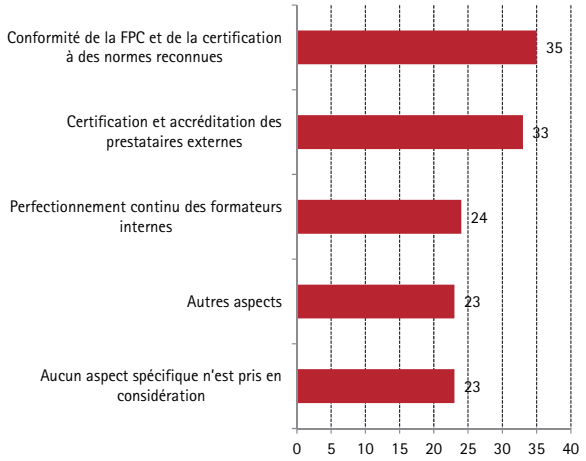
Parmi celles qui disent s'appuyer sur un élément particulier afin d'assurer la qualité a priori des formations, les principaux critères retenus sont « la certification et l'accréditation des prestataires externes » et « la conformité de la FPC et de la certification à des normes reconnues (au niveau national ou sectoriel) », avec 33 resp. 35% des répondants (voir graphique 66).

Toutefois, le perfectionnement continu des formateurs internes revêt la première importance (52%) dans les grandes entreprises (250+), étant donné qu'elles ont davantage recours aux formations internes.

Pour le deuxième volet, c. à d. l'évaluation des résultats des formations, 56% des entreprises formatrices indiquent procéder généralement à une évaluation des résultats des activités de formation professionnelle continue. Ce pourcentage se situe entre 50 et 63 selon les secteurs, avec comme seule exception le secteur de l'énergie (35%) (voir graphique 67).

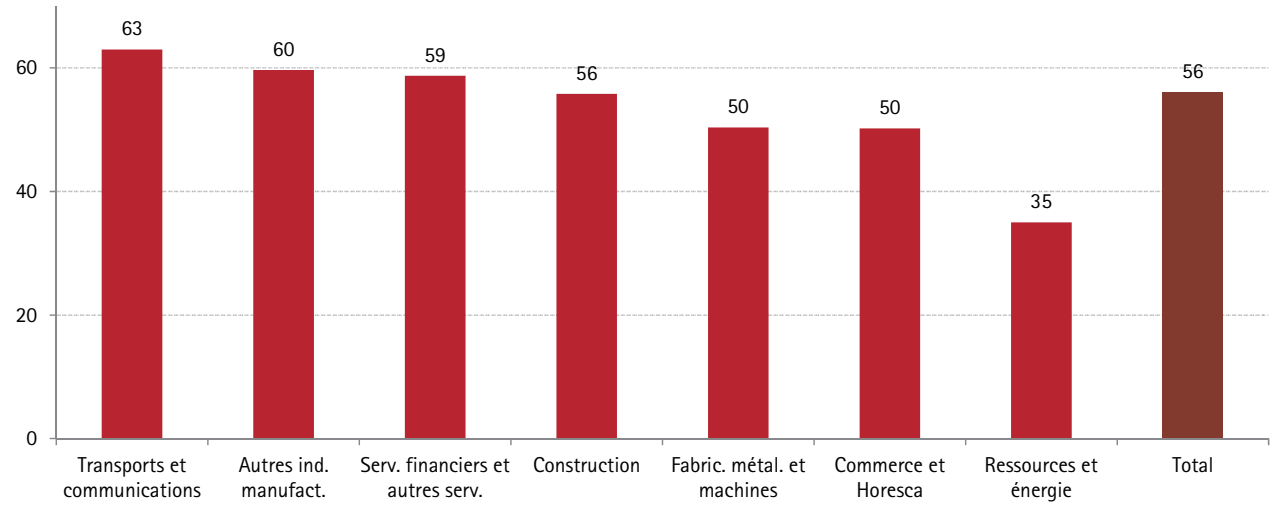
Par contre, la taille de l'entreprise est de nouveau déterminante : 86% en moyenne pour les entreprises occupant 250 salariés ou plus déclarent réaliser une évaluation des résultats des FPC (voir graphique 68).

Graphique 66: Aspects pris en compte pour assurer la qualité des formations offertes, en % des entreprises formatrices, 2010



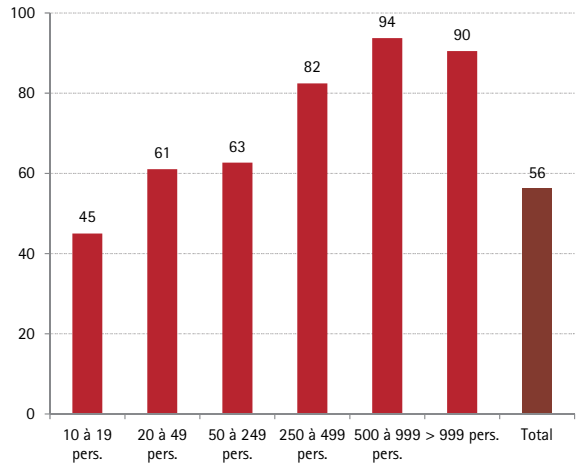
Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 67 : Pourcentage d'entreprises formatrices qui procèdent généralement à une évaluation des résultats des activités de FPC, par secteur, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 68: Pourcentage d'entreprises formatrices qui procèdent généralement à une évaluation des résultats des activités de FPC, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Pour les entreprises qui procèdent à une évaluation des résultats des formations, il s'avère que la méthode la plus utilisée est la réalisation d'une étude de satisfaction chez les participants (33%) (voir graphique 69).

En deuxième lieu, l'évaluation du comportement ou des performances des participants par rapport aux objectifs de la formation est choisie par 32% des entreprises.

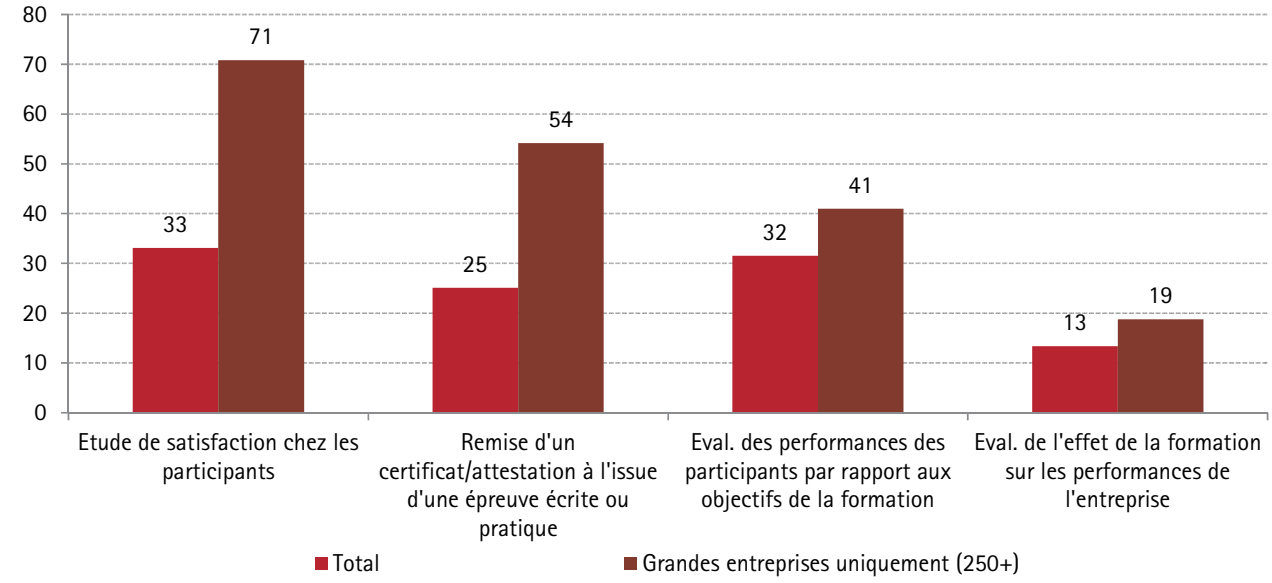
La remise d'un certificat ou d'une attestation à l'issue d'une épreuve est pratiquée par 25% des entreprises.

Enfin, 13% des entreprises formatrices optent également pour une mesure de l'effet de la formation sur les performances des départements concernés, voire de l'ensemble de l'entreprise.

Parmi les grandes entreprises (250 salariés ou plus), plus de 7 entreprises sur 10 procèdent à une étude de satisfaction et plus de la moitié remettent un certificat ou une attestation à leurs salariés formés.

Le nombre total d'apprentis occupés par les entreprises entrant dans le champ de la présente enquête est estimé à 2527 (contre plus de 3000 en 2005), ce qui correspond à 2,5 apprentis en moyenne par entreprise formatrice (et varie évidemment fortement avec la taille des entreprises, et dans une moindre mesure du secteur), ou 0,6 apprentis par entreprise si on prend en considération l'ensemble des entreprises.

Graphique 69: Méthodes d'évaluation des résultats des activités de FPC utilisées, en % des entreprises formatrices (toutes entreprises ; grandes entreprises), 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

2.7 Les freins à la formation professionnelle continue

Après avoir analysé les caractéristiques des formations professionnelles continues offertes par les entreprises à leurs salariés, il paraît aussi intéressant de comprendre les raisons

- qui, dans les entreprises formatrices, ont limité l'offre de formations ;
- pour lesquelles les entreprises non formatrices n'ont proposé aucune formation à leurs salariés (voir graphique 70).

Pour 29% des entreprises formatrices, les formations professionnelles continues proposées correspondaient aux besoins, et il n'y a donc pas eu de facteurs restrictifs limitant l'offre de formations. Ce taux était de 36% en 2005.

Dans les entreprises formatrices, le principal obstacle cité est que des cadences de travail élevées et un temps disponible limité ne permettent pas aux salariés de participer à davantage de formations professionnelles. Ce facteur limitant est évoqué par 34% des entreprises formatrices, ce qui correspond à une baisse significative par rapport aux 61% de 2005.

Le coût élevé des activités de FPC constitue un facteur limitant pour 23% des entreprises formatrices (contre 27% en 2005). Dans les entreprises de grande taille (500 salariés et plus), ce facteur limitant est même cité par 38% des entreprises.

Pour 22% des entreprises formatrices, la politique de recrutement tend à embaucher des personnes disposant déjà des qualifications, aptitudes et compétences requises, réduisant ainsi les besoins en FPC.

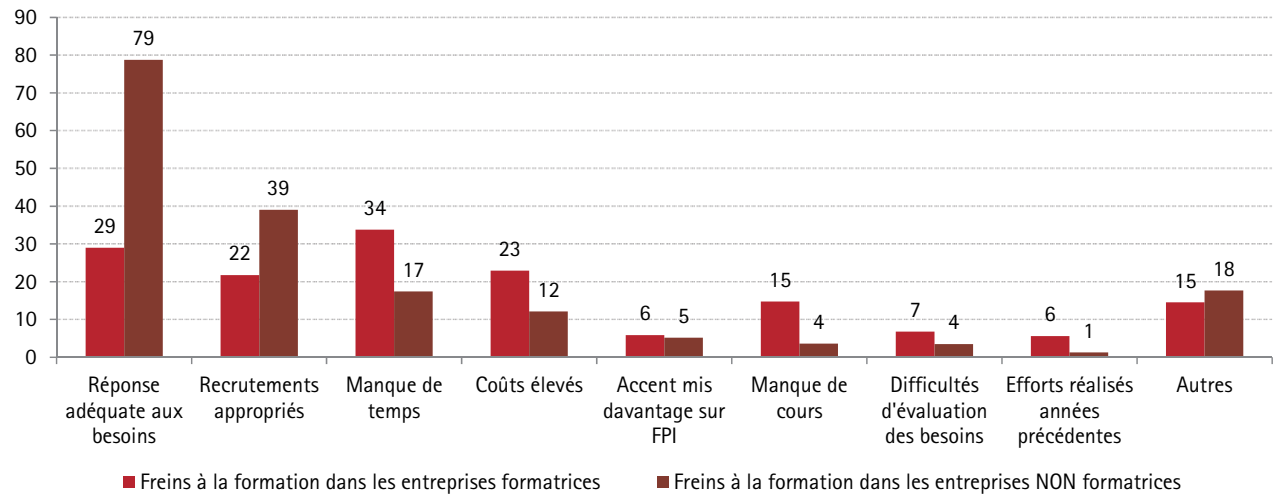
Le manque de formations appropriées offertes sur le marché limiterait les activités de FPC proposées à leurs salariés pour 15% des entreprises formatrices. L'offre de formation semble donc s'être améliorée puisque ce facteur limitant était évoqué par 21% des entreprises formatrices en 2005.

La situation se présente différemment pour les entreprises non formatrices. Rappelons qu'il s'agit d'environ 29% des entreprises, et qu'elles sont concentrées surtout dans les petites et moyennes entreprises.

Pour 79% des entreprises non formatrices (contre 73% en 2005), la principale raison pour laquelle elles n'ont proposé aucune activité de FPC à leurs salariés est que les connaissances et aptitudes existantes des travailleurs répondent aux besoins de l'entreprise, et qu'aucun besoin en formation continue n'a donc été ressenti.

Parmi les entreprises non formatrices qui ont fait valoir des obstacles, le manque de temps est cité le plus souvent (17% ; contre 52% en 2005), suivi des coûts élevés des formations (12% ; contre 10% en 2005).

Graphique 70: Freins à la formation continue dans les entreprises formatrices et les entreprises non formatrices, en % des réponses, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

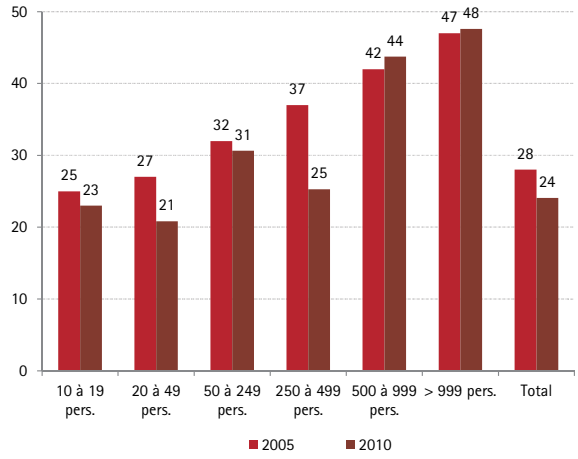
2.8 La formation professionnelle initiale (apprentissage)

A côté de la formation professionnelle continue (FPC), l'enquête s'est intéressée également aux activités des entreprises dans le domaine de la formation professionnelle initiale (FPI), et aux liens qui peuvent exister entre ces deux types de formations au sein de l'entreprise.

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

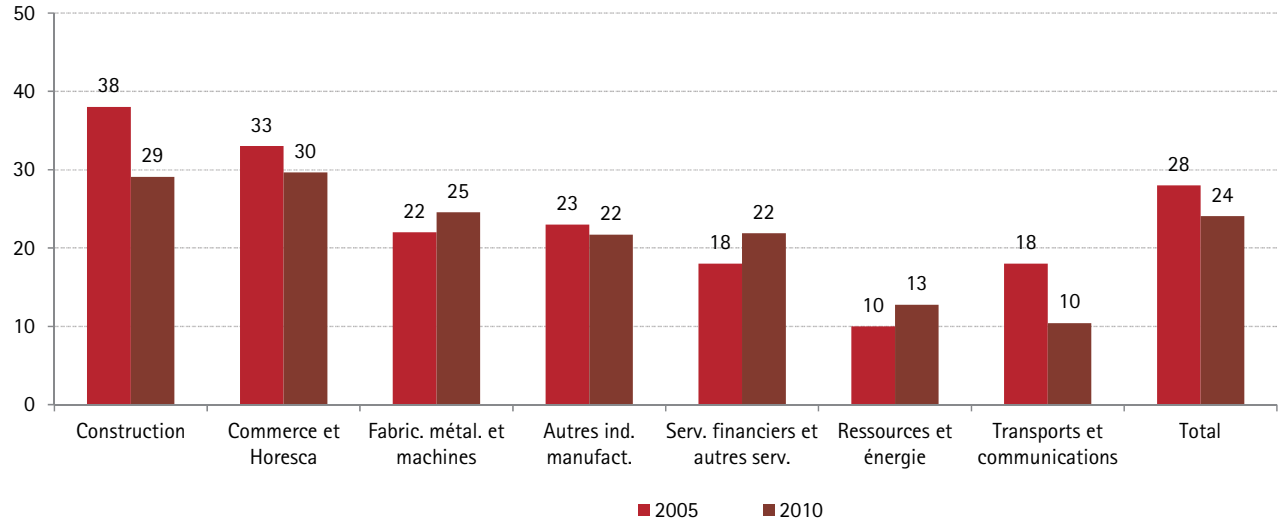
En 2010, moins d'une entreprise sur quatre a accueilli un ou plusieurs apprentis en FPI (24% des entreprises). La part d'entreprises formatrices est ici en léger recul par rapport à 2005, où 28% des entreprises occupaient des apprentis (voir graphique 71). Ce recul provient des petites et moyennes entreprises, alors que parmi les grandes entreprises (500 salariés et plus), presqu'une entreprise sur deux continue à avoir des apprentis parmi leurs salariés. Au niveau des secteurs (voir graphique 72), on constate que le recul se concentre sur la construction, le commerce et l'Horeca, c. à d. les secteurs qui occupent traditionnellement beaucoup d'apprentis, ainsi que le transport et les communications.

Graphique 71: Proportion d'entreprises ayant occupé des apprentis en FPI, selon la taille d'entreprise, 2005 et 2010



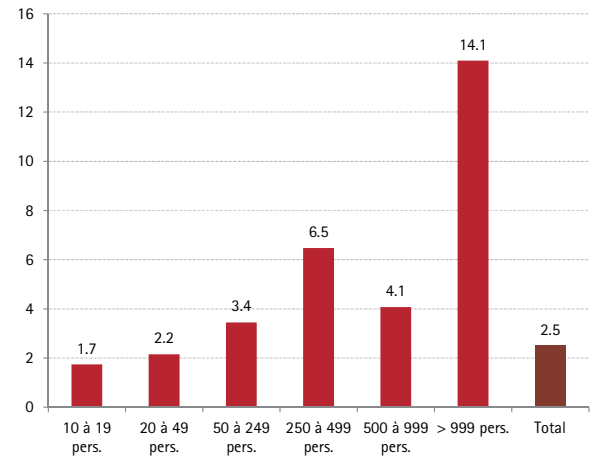
Source : STATEC – Enquêtes CVTS

Graphique 72: Proportion d'entreprises ayant occupé des apprentis en FPI, selon le secteur, 2005 et 2010



Source : STATEC – Enquêtes CVTS

Graphique 73: Nombre moyen d'apprentis dans les entreprises ayant occupé des apprentis en FPI, selon la taille d'entreprise, 2010



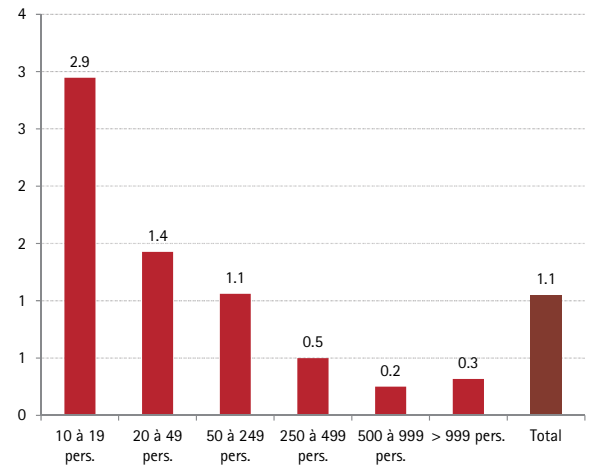
Source : STATEC – Enquête CVTS4

Le nombre total d'apprentis occupés par les entreprises entrant dans le champ de la présente enquête est estimé à 2527 (contre plus de 3000 en 2005), ce qui correspond à 2,5 apprentis en moyenne par entreprise formatrice (et varie évidemment fortement avec la taille des entreprises, et dans une moindre mesure du secteur), ou 0,6 apprentis par entreprise si on prend en considération l'ensemble des entreprises. Le nombre d'apprentis équivaut en moyenne à 1,1% des salariés.

Comme on pouvait s'y attendre, la part de personnel constitué par des apprentis est fonction du nombre total de salariés dans l'entreprise, avec une part de 2,9% dans les très petites entreprises, et une part de l'ordre de 0,3% dans les très grandes (voir graphique 74).

Il y a également de fortes variations en fonction des secteurs (voir graphique 75). Dans les secteurs du commerce/Horesca et de la construction, respectivement 2,1 et 1,6% des salariés sont des apprentis, contre moins d'1% dans les autres secteurs.

Graphique 74: Rapport (en %) entre le nombre d'apprentis en FPI et le total des salariés, selon la taille d'entreprise, 2010



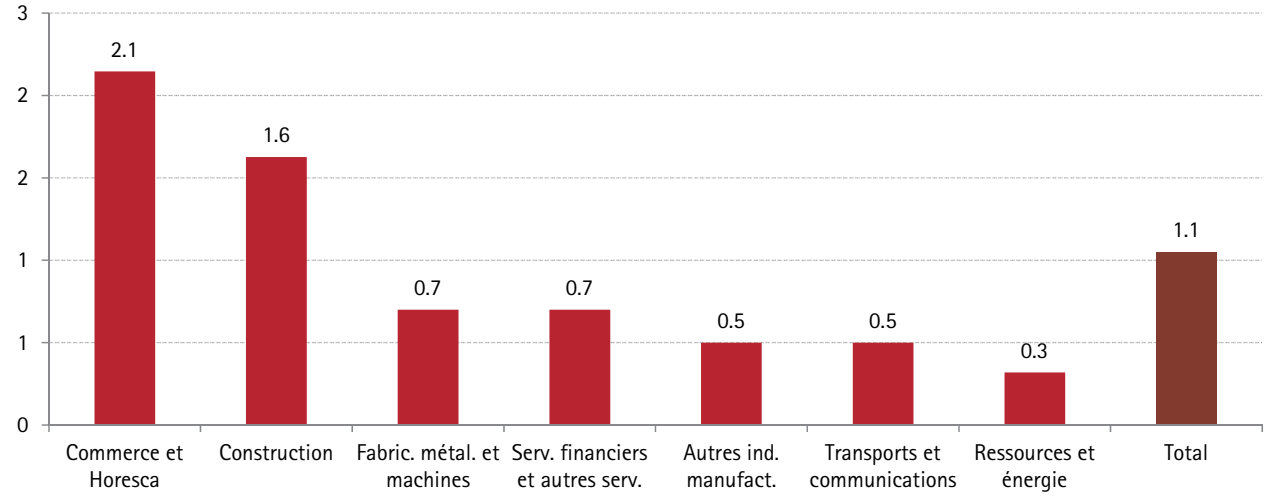
Source : STATEC – Enquête CVTS4

L'embauche d'apprentis variant fortement en fonction des caractéristiques des entreprises, il a paru intéressant d'interroger les entreprises sur les raisons à la base de leur choix d'offrir des formations professionnelles initiales.

La principale raison invoquée pour accueillir des apprentis (voir graphique 76) est que la FPI leur permet de former de futurs travailleurs selon les besoins spécifiques de l'entreprise (77%). Pour 42% 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.

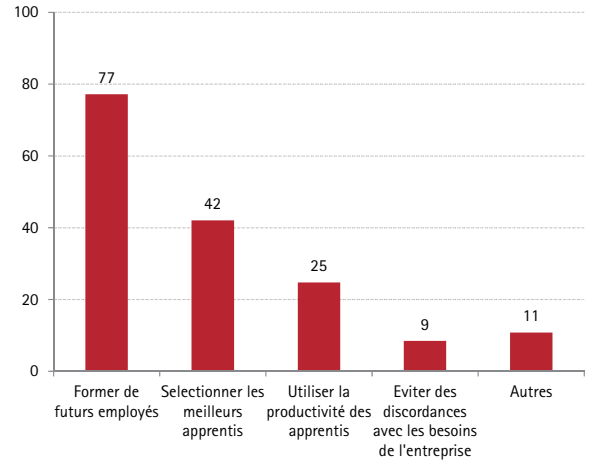
Enfin, pour 25% des entreprises formatrices en FPI, le fait de pouvoir utiliser dès le contrat d'apprentissage la productivité des apprentis constitue un argument important.

Graphique 75 : Rapport (en %) entre le nombre d'apprentis en FPI et le total des salariés, selon le secteur, 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Graphique 76: Raison principale (plusieurs réponses possibles) d'offrir des FPI (en %), 2010



Source : STATEC – Enquête CVTS4

Il est également intéressant d'analyser le lien entre l'offre de formations professionnelles initiale et continue dans les entreprises (voir tableau 5).

Tableau 5: FPC et FPI, en % des entreprises, 2010

	FPI OUI	FPI NON	Total
FPC OUI	20.4	50.4	70.8
FPC NON	3.7	25.5	29.2
Total	24.1	75.9	100.0

Source : STATEC - Enquête CVTS4

Un peu plus de 20% des entreprises pratiquent aussi bien la FPI que la FPC.

La moitié des entreprises offrent des activités de formation continue à leurs salariés, mais ne font pas de formation professionnelle initiale. Ce cas est fréquent p.ex. dans les entreprises des secteurs nécessitant une main-d'œuvre hautement qualifiée dans lesquels les formations professionnelles initiales du type apprentissage sont très rares (comme p.ex. dans le secteur financier). Dans ces secteurs, la formation continue revêt toutefois une importance cruciale afin de faire face à l'évolution des compétences requises dans un environnement en mouvement.

On peut constater qu'environ un quart des entreprises n'offrent ni FPI, ni FPC. Ces entreprises recruteraient donc du personnel formé correspondant à leurs besoins en ressources humaines. Ce cas de figure est le plus fréquent dans les secteurs de la construction (37%) et le commerce et l'Horesca (31%).

Les entreprises qui occupent des apprentis mais n'investissent pas en formation continue sont très rares (moins de 4%). Ce type d'entreprises représente autour de 5% dans les secteurs industriels, 8% dans le commerce/Horesca, et est absent dans les autres secteurs des services. On peut en déduire que la stratégie de formation tout au long de la vie adoptée par la plupart des entreprises est cohérente.

3. Méthodologie

3.1 Champ de l'enquête

L'enquête réalisée au Luxembourg se penche sur les entreprises luxembourgeoises caractérisées par deux dimensions principales : le nombre d'employés et le secteur d'activité. Tout d'abord, les entreprises considérées pour l'enquête ont au minimum 10 employés. Au niveau du secteur d'activité, CVTS4 ne prend pas en compte les entreprises des domaines d'activité suivants : agriculture, sylviculture et pêche, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, activités des ménages et activités extraterritoriales.

Chaque unité ou « entreprise » est définie, selon le règlement (CEE) N° 696/93 du Conseil du 15 mars 1993, comme suit :

« L'entreprise correspond à la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. Une entreprise exerce une ou plusieurs activités dans un ou plusieurs lieux. Une entreprise peut correspondre à une seule unité légale. »

La population de référence pour cette enquête a été déterminée sur base du Répertoire des entreprises du STATEC. Les sources d'information de ce dernier sont les suivantes :

- le fichier signalétique T.V.A. de l'Administration de L'Enregistrement et des Domaines,
- le fichier des personnes morales extrait du répertoire national, géré par le Centre Informatique de l'Etat,
- les informations sur l'emploi salarié de la Sécurité Sociale,
- le relevé des institutions de crédit extrait du Mémorial B,
- les entreprises d'assurance et de réassurance provenant du Commissariat aux Assurances,
- les informations sur les activités économiques et sur la valeur de la production sont tirées des enquêtes du STATEC.

Tableau 6: Distribution de la totalité des entreprises correspondant aux critères de participation à CVTS4 sur le sol luxembourgeois selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, 2010

	Taille de l'entreprise			
Secteur d'activité	10-49 pers	50-249 pers	+250 pers	Total
B : Industries extractives	5	2	0	7
C10-C12 : Industries alimentaires, Fabrication boissons, Fabrication tabac	43	17	6	66
C13-C15 : Fabrication textiles, Industries de l'habillement, du cuir et de la chaussure	4	2	2	8
C16+C31-32 : Travail du bois et fabrication d'articles en bois, Fabrication de meubles, Autres industries manufacturières	29	2	1	32
C17-C18 : Industrie du papier et du carton, Edition et imprimerie	15	3	1	19
C19-C23 : Raffinage, Industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et du plastique, Fabrication produits minéraux non métalliques	13	19	9	41
C24-C25 : Métallurgie, Travaux de produits métalliques	84	17	5	106
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	26	17	6	49
C29-C30 : Industrie automobile, Fabrication d'autres matériels de transport	4	4	0	8
D-E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	28	10	2	40
F : Construction	759	134	15	908
G(45) : Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	122	25	2	149
G(46) : Commerce de gros (autre)	256	49	3	308
G(47) : Commerce de détail (autre)	348	48	7	403
H : Transports et entreposage	242	84	14	340
I : Hébergement et restauration	317	22	5	344
J : Information et communication	180	53	3	236
K(64,65) : Services financiers, Assurances	108	53	32	193
K(66) : Auxiliaires financiers	92	33	3	128
L+M+N+R+S : Immobilier, Activités spécialisées, Activités de services administratifs, Arts, Autres services	643	141	29	813
Total	3 318	735	145	4 198

Source: STATEC - Enquête CVTS4

Sur base de ce répertoire, 4198 unités correspondaient aux critères de l'enquête *au moment de l'échantillonnage*. Le tableau 6 présenté donne la distribution de ces entreprises selon le secteur d'activité (code NACE) et la taille de l'entreprise (déterminée par le nombre d'employés).

Depuis la dernière enquête, les codes NACE utilisés pour décrire la population ont été modifiés par l'entrée en vigueur de la classification NACELUX Rév. 2.

3.2 Réalisation de l'enquête

3.2.1 Généralités

Pour cette édition de l'enquête sur la formation continue dans les entreprises, le mode de collecte de données sélectionné est le questionnaire en ligne. Pour les vagues précédentes, les entreprises avaient été contactées par entretiens téléphoniques.

Cette nouvelle méthode de récolte de données implique certains changements par rapport aux enquêtes précédentes.

Tout d'abord, les entreprises ont été toutes contactées en même temps, par courrier : les différentes vagues de courriers ont été envoyées simultanément à toutes les entreprises, contrairement aux enquêtes téléphoniques où les entreprises étaient contactées selon un ordre prédéterminé.

Le courrier envoyé aux entreprises assignait à chaque entreprise un nom d'utilisateur ainsi qu'un mot de passe et un lien permettant d'avoir accès à l'enquête en ligne. Les entreprises ont également eu la possibilité de répondre au questionnaire via un formulaire « papier ». Néanmoins, très peu d'entre elles ont choisi cette option (29 au total, soit 2.3% des répondants).

Différents rappels (deux vagues principales) ont été envoyés afin d'obtenir les réponses des entreprises n'ayant pas encore répondu. Pour certaines entreprises (appartenant, entre autre, à des strates où le taux de réponses restait assez bas), un troisième rappel a été envoyé.

Le questionnaire CVTS 4 contient différents filtres qui vont définir les questions auxquelles les entreprises doivent répondre suivant leur profil. Le système de questionnaire en ligne propose à ce niveau un avantage certain par rapport aux autres modes de collecte de données. En effet, il applique ces filtres de manière automatique en fonction des réponses données par les entreprises.

Un autre avantage de la collecte en ligne est que ce système permet un contrôle immédiat de la cohérence interne des réponses fournies. Par ailleurs, il permet de réduire considérablement l'effort au niveau de l'entrée et du recopiage des données, ce qui diminue le risque d'erreurs et augmente donc la fiabilité des données. De plus, cette technique de récolte permet de s'assurer que l'entreprise a répondu à l'ensemble des questions de l'enquête.

Les répondants profitent également de ce mode de récolte de données. Celui-ci leur permet :

- de remplir le questionnaire au moment où ils le désirent,
- de consulter des informations supplémentaires (p. ex. les définitions des concepts utilisés dans le questionnaire),
- de revenir aux parties précédentes pour modifier, corriger les réponses données au préalable.

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 ont été posées afin d'obtenir des précisions sur certaines définitions (coût total, nombre d'heures total, type de formation, etc.).

3.2.2 Plan de sondage

Pour l'enquête CVTS 4, 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 créé suivant les règles définies par la Commission Européenne. 60 strates ont donc été considérées pour le plan de sondage, deux d'entre-elles n'étant pas représentées parmi la population des entreprises Luxembourgeoises considérées pour l'enquête.

La méthode de calcul de taille utilisée permet d'assurer une longueur maximale du demi-intervalle de confiance à 95% de 0.2 pour les paramètres estimés, dans notre cas le nombre d'entreprises formatrices, et ce pour chaque strate de l'échantillon, en prenant compte d'un taux de réponse attendu.

Le calcul de taille a donc été réalisé pour garantir une précision minimale en prenant en compte un taux de réponse estimé à partir des taux de réponse à l'enquête précédente.

La formule utilisée pour calculer la taille d'échantillon est la suivante:

$$n_h = \frac{1}{\left[c^2 * t_{e_h} + \left(\frac{1}{N_h}\right)\right] * r_h}$$

où:

- « n_h » est le nombre d'entreprises dans l'échantillon pour une strate h,
- « r_h » est le taux de réponse attendu dans la strate h,
- « c » est la demi-longueur maximale de l'intervalle de confiance à 95% de l'estimateur d'une proportion de 0.5,
- « te_h » est la proportion attendue d'entreprises formatrices dans la strate h,
- « N_h » est le nombre total d'entreprises dans la strate h.

Les taux de réponse attendus r_h et les proportions d'entreprises formatrices attendues te_h ont été estimés sur base des résultats obtenus lors de l'enquête CVTS3. Conformément au règlement de la Commission (N°822/2010), la valeur de c a été fixée à 0.2 comme conseillé dans la documentation propre à CVTS4.

Pour certaines strates, cette méthode résulte en un nombre d'unités à sélectionner supérieur au nombre d'entreprises existant dans la population. Dans ces cas particuliers, il a été décidé d'inclure le nombre total d'entreprises dans la strate en question.

Un autre cas problématique se présente lorsque le taux de réponse attendu est nul. En effet, dans ce cas, la formule résulte en une division par zéro. La démarche suivie est alors la même que pour le problème précédent : toutes les unités sont sélectionnées dans l'échantillon. Pour les autres strates, une fois les différentes tailles définies, un tirage aléatoire a été réalisé.

L'échantillon final est composé de 1601 unités. Sa composition est détaillée dans le tableau 7.

Tableau 7: Distribution de l'échantillon des entreprises répondant aux critères de participation à CVTS4 sur le sol luxembourgeois selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, 2010

	Taille de l'entreprise			
Secteur d'activité	10-49 pers	50-249 pers	+250 pers	Total
B : Industries extractives	5	2	0	7
C10-C12 : Industries alimentaires, Fabrication boissons, Fabrication tabac	42	17	6	65
C13-C15 : Fabrication textiles, Industries de l'habillement, du cuir et de la chaussure	4	2	2	8
C16+C31-32 : Travail du bois et fabrication d'articles en bois, Fabrication de meubles, Autres industries manufacturières	29	2	1	32
C17-C18 : Industrie du papier et du carton, Edition et imprimerie	15	3	1	19
C19-C23 : Raffinage, Industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et du plastique, Fabrication produits minéraux non métalliques	13	17	9	39
C24-C25 : Métallurgie, Travaux de produits métalliques	51	17	5	73
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	26	15	5	46
C29-C30 : Industrie automobile, Fabrication d'autres matériels de transport	4	4	0	8
D-E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	22	8	2	32
F : Construction	116	56	14	186
G(45) : Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	79	25	2	106
G(46) : Commerce de gros (autre)	103	28	3	134
G(47) : Commerce de détail (autre)	117	38	7	162
H : Transports et entreposage	88	48	12	148
I : Hébergement et restauration	84	18	5	107
J : Information et communication	62	41	3	106
K(64,65) : Services financiers, Assurances	44	43	20	107
K(66) : Auxiliaires financiers	43	33	3	79
L+M+N+R+S : Immobilier, Activités spécialisées, Activités de services administratifs, Arts, Autres services	61	47	29	137
Total	1 008	464	129	1 601

Source: STATEC - Enquête CVTS4

3.2.3 Pondération

L'enquête CVTS 4 se base sur un échantillon représentatif de la population en termes de secteurs d'activité et de tailles d'entreprises. C'est donc en fonction de ces deux critères que nous avons calculé les pondérations pour les différentes entreprises, afin que les résultats analysés correspondent à la population et non seulement à l'échantillon.

Pour mieux comprendre la méthode de pondération utilisée, rappelons d'abord les caractéristiques de l'échantillon :

- Plan d'échantillonnage par stratification,
- Tirage aléatoire simple, au sein de chaque strate, sans remplacement,
- Strates définies par la taille de l'entreprise et son domaine d'activité.

La méthode de pondération utilisée est donc associée à la structure de l'échantillon :

$$W_k = N_h / M_h$$

où :

- *Wk* est le poids de l'entreprise,
- *Nh* est le nombre d'entreprises de la *population* dans la strate *h*,
- *Mh* est le nombre d'entreprises de l'*échantillon* dans la strate *h*.

Nous avons donc obtenu un poids pour chacune des 60 strates considérées. Chaque entreprise s'est ensuite vue assignée un de ces poids, en fonction de la strate à laquelle elle appartient. La valeur minimale du poids est de 1 lorsque le nombre d'entreprises ayant répondu est le même que le nombre d'entreprises dans la population.

3.3 Taux de réponse à l'enquête

Parmi les 1601 entreprises de l'échantillon, 25 ont dû être rejetées. Certaines n'ont pas pu être contactées pour les raisons suivantes : 6 cessations d'activité, 6 faillites, 4 fusions, 2 entreprises en inactivité, 4 liquidations et 3 entreprises inconnues par le facteur. 22 entreprises supplémentaires ont été retirées car elles ne correspondaient pas à la population de référence. En effet, celles-ci avaient en réalité un nombre d'employés inférieur à 10.

Une autre particularité à mentionner est le cas des « réponses groupées ». Certaines réponses ne correspondent pas à une seule unité, mais reprennent les chiffres pour un groupe d'entreprises donné, les données concernant les FPC n'étant pas disponibles au niveau des unités individuelles. Ces regroupements ont mené à une diminution de l'échantillon de 17 unités.

Au final, 1254 entreprises ont répondu (voir tableau 8). Cela correspond donc à un taux de réponse de 78.3. Ce taux de réponse est donc significativement supérieur à celui obtenu lors de l'enquête CVTS3 (47,5%). Le taux de réponse avait alors été limité en partie par la méthodologie utilisée, les interviews ayant été arrêtés lorsque dans une strate, un taux de réponse suffisant avait été atteint. Par rapport à l'échantillon utilisé, le taux de réponse avait été de 57.5%.

Les taux de réponse par strate sont donnés dans le tableau 9. Le taux de réponse observé le plus bas est de 50% et ce pour deux strates : pour les entreprises de 50 à 249 employés dans le secteur du textile, ainsi que pour les entreprises de plus de 250 employés dans le secteur du commerce et de la réparation de véhicules automobiles et monocycles. Ces deux catégories ne comptent chacune que deux entreprises dans la population considérée. En règle générale, les entreprises de plus grande taille ont plus répondu que les entreprises de taille plus petite.

Tableau 8: Proportion d'entreprises par type de réponse

Statut des entreprises	N	% par rapport à l'échantillon initial
Echantillon initial	1601	
Réponses utilisées	1254	78
Rejetées (cessations d'activité, faillites, entreprises injoignables,...)	25	2
Hors Champ	22	1
Non réponse car incluses dans un groupe	17	1
Sans réponse	283	18

Source: STATEC - Enquête CVTS4

Tableau 9: Taux de réponse, par secteur d'activité et taille de l'entreprise, 2010

	Taille de l'entreprise			
Secteur d'activité	10-49 pers	50-249 pers	+250 pers	Total
B : Industries extractives	80	100		86
C10-C12 : Industries alimentaires, Fabrication boissons, Fabrication tabac	76	88	100	82
C13-C15 : Fabrication textiles, Industries de l'habillement, du cuir et de la chaussure	75	50	100	75
C16+C31-32 : Travail du bois et fabrication d'articles en bois, Fabrication de meubles, Autres industries manufacturières	83	100	100	84
C17-C18 : Industrie du papier et du carton, Edition et imprimerie	73	100	100	79
C19-C23 : Raffinage, Industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et du plastique, Fabrication produits minéraux non métalliques	85	76	100	85
C24-C25 : Métallurgie, Travaux de produits métalliques	75	71	100	75
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	81	100	100	89
C29-C30 : Industrie automobile, Fabrication d'autres matériels de transport	100	100		100
D-E : Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	86	75	100	84
F : Construction	75	88	79	79
G(45) : Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	82	88	50	83
G(46) : Commerce de gros (autre)	79	71	67	77
G(47) : Commerce de détail (autre)	68	89	86	73
H : Transports et entreposage	68	81	75	73
I : Hébergement et restauration	73	78	80	74
J : Information et communication	76	73	100	75
K(64,65) : Services financiers, Assurances	82	84	100	86
K(66) : Auxiliaires financiers	84	76	100	81
L+M+N+R+S : Immobilier, Activités spécialisées, Activités de services administratifs, Arts, Autres services	74	72	79	74
Total	76	81	88	78

Source: STATEC - Enquête CVTS4

3.4 Reclassement des entreprises pour l'analyse

Afin de pouvoir analyser l'évolution dans le temps des résultats de l'enquête sur la formation continue dans les entreprises, il a fallu modifier les catégories de secteur d'activité et de tailles d'entreprises par rapport aux catégories utilisées pour la création de l'échantillon.

En effet, dans les éditions précédentes, les entreprises étaient classées selon 6 catégories de taille : 10 à 19 employés, 20 à 49 employés, 50 à 249 employés, 250 à 999 employés et plus de 1000 employés. Pour étudier l'évolution dans le temps, ce sont donc ces 6 catégories de tailles que nous utiliserons dans les analyses.

De plus, les catégories de secteurs d'activités ont également évolué. Il a donc également fallu regrouper les catégories pour retrouver les 7 secteurs définis dans les éditions précédentes :

- **« Fabrications métalliques et machines » :**
  Métallurgie et fabrication de produits métalliques (C24, C25),
  Fabrication de produits informatiques électroniques, optiques, électriques, machines et équipements n. c. a. et Réparation et installation de machine et équipements (C26 à C28, C33),
  Industrie automobile et Fabrication d'autres matériels de transports (C29-C30)

- **« Autres industries manufacturières » :**
  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 »**
  Construction (F)

- **« Commerce et Horesca » :**
  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)

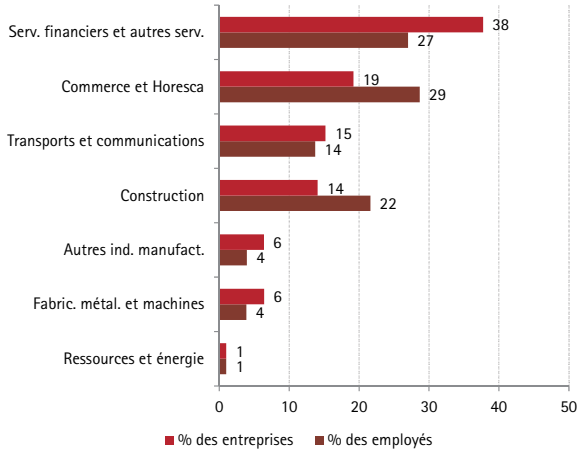
- **« Transports et communications » :**
  Transport et Entreposage (H),
  Information et communication (J)

- **« Services financiers et autres services » :**
  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)

- **« Ressources et énergies » :**
  Industries extractives (B05 à B09),
  Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur, d'air conditionné et d'eau (D-E)

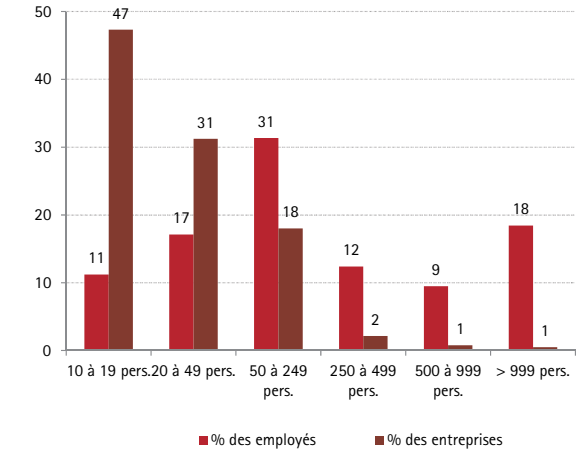
La répartition des travailleurs en fonction du secteur d'entreprise est assez variable (voir graphique 77). Le secteur d'activité comprenant le plus d'employés au Luxembourg est, de loin, le secteur des services financiers et autres services. En termes de nombre d'entreprises, c'est le secteur Commerce et Horesca qui en rassemble le plus grand nombre. Le secteur des ressources et énergie, quant à lui, ne regroupe qu'un pourcent des travailleurs et des entreprises repris dans cette étude.

Graphique 77: Pourcentages des entreprises et des employés parmi les entreprises considérées dans CVTS4, par secteur d'activité, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

Graphique 78: Pourcentages des entreprises et des employés parmi les entreprises considérées dans CVTS4, par taille d'entreprise, 2010



Source : STATEC - Enquête CVTS4

En considérant la répartition des employés en fonction de la taille des entreprises, on remarque qu'il y a plus d'entreprises de petites tailles dans la population de référence (voir graphique 78). Les grandes entreprises (plus de 250 employés) ne représentant qu'un peu plus de 3%. En termes d'employés, ceux-ci sont les mieux représentés dans les entreprises de 50 à 250 employés. Notons que les grandes entreprises, malgré leur nombre assez faible, rassemblent près de 40% des employés considérés dans l'enquête.

3.5 Formation professionnelle : concepts et définitions

Avant de commencer les analyses, il est important de définir les concepts utilisés dans l'enquête sur la formation professionnelle.

Deux types principaux de formations sont à distinguer : les formations professionnelles continues et les formations professionnelles initiales.

3.5.1 Formation professionnelle continue

On appelle formation professionnelle continue (FPC) toute formation répondant 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 FPC n'inclut donc ni les apprentis sous contrat d'apprentissage, ni les stagiaires, ni les sous-traitants.

De plus, il faut la distinguer de la formation professionnelle initiale, l'apprentissage par la pratique et l'apprentissage fortuit qui ne sont pas considérés comme de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue peut prendre différentes formes. On distinguera d'une part les cours de FPC et d'autres part ce qu'on appellera les autres formes de FPC.

I. Les cours de Formation professionnelle continue

Ce type de FPC se caractérise par le fait de ne pas être organisé 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.

- ***Cours internes***

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.

- ***Cours externes***

On trouve également des formations externes qui sont, elles, organisées et conçues 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.

II. Les autres formes de FPC

A côté des cours de formation professionnelle continue, on peut retrouver 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 par l'apprenant ou le groupe d'apprenants (lieu, horaire, contenu),
- leur contenu est défini par l'apprenant en fonction de ses besoins individuels sur son lieu de travail.

Ces autres types de FPC se présentent sous 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 centre de ressources, ... 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.

3.5.2 Formation professionnelle initiale

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

- elle doit s'inscrire dans un programme officiel de formation suivi dans un établissement où se dispense un enseignement formel,
- elle doit avoir pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié,
- elle doit avoir 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.

4. Pour aller plus loin

4.1. Références

Sur le site du STATEC :

Description et méthodologie de l'enquête :

http://www.statistiques.public.lu/fr/enquetes/espace-entreprises/formation-professionnelle
http://www.statistiques.public.lu/fr/methodologie/methodes/conditions-sociales/Travail/cvts/index.html

Bulletins sur les enquêtes précédentes :

http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/bulletin-statec/2007/12-07-formation/index.html
http://www.statistiques.public.lu/fr/publications/series/bulletin-statec/2002/01-02-format-profess/index.html

Sur le site d'Eurostat :

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database

4.2 Questionnaire de l'enquête

4.2.1 Le questionnaire

INTRODUCTION

Le présent questionnaire a pour but de mesurer les activités des entreprises (déf.1) **en matière de formation professionnelle continue.**
Sauf indication explicite contraire, toutes les questions de cette enquête portent sur l'année 2010 et chaque question ne permet qu'une seule

Cette enquête s'adresse à toutes les entreprises, peu importe donc que votre entreprise ait ou non offert des formations en 2010.
Nous vous prions de répondre pour l'entreprise tout entière, c'est-à-dire y compris, le cas échéant, pour les autres établissements relevant du même numéro d'entreprise.

Les travailleurs qui suivaient un **apprentissage** dans l'entreprise ne sont pas à prendre en considération en ce qui concerne les questions contenues dans les parties A, B, C, D et E ; ces travailleurs sont traités exclusivement dans la partie F relative à la **formation professionnelle initiale.**

FORMATIONS PROFESSIONNELLES CONTINUES
Sont désignées par formation professionnelle continue (déf. 2) les formations répondant aux caractéristiques suivantes : • la formation est planifiée à l'avance et est toujours suivie dans le cadre de la profession; • la formation a pour but d'apprendre au travailleur de nouvelles compétences ou d'améliorer ses compétences existantes ; • la formation est partiellement ou intégralement financée par l'entreprise (ce qui peut se faire de manière indirecte, p.ex. par le biais de cotisations versées à des fonds de formation ou par la mise à disponibilité de temps de travail).

Peu importe ici qui prend l'initiative (principale) de la, ou des, formation(s) professionnelle(s) : l'initiative peut avoir été prise par l'employeur ou par le salarié, ou peut avoir un caractère obligatoire (p.ex. obligation légale).

Dans le présent questionnaire une distinction pour les formations professionnelles continues est faite entre :

FORMATIONS OU COURS EN INTERNE ET EN EXTERNE (déf. 4)	AUTRES MODES de formation professionnelle continue (déf. 5)
• Cours en interne : formations essentiellement conçues et gérées par l'entreprise elle-même (déf. 14). • Cours en externe : formations essentiellement conçues et gérées par un autre organisme (déf. 15).	• Formation-sur-le-tas guidée (déf. 16) (formation sur le terrain) • Formation planifiée, par rotation des postes, échanges avec d'autres services, visites d'étude et détachements (déf. 17) • Présence à des cercles d'apprentissage ou de qualité (déf. 18) • Autoformation (déf. 19) • Présence à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés (déf. 20)

On trouvera des définitions plus détaillées dans le glossaire (le numéro de la définition est indiqué entre parenthèses).

Le questionnaire est à remplir en ligne. Si vous désirez jeter un coup d'œil sur le questionnaire dans son ensemble, vous pouvez toutefois l'afficher ici en version PDF (pour lecture uniquement).

DONNEES SIGNALETIQUES

Nom de l'entreprise	
Matricule de l'entreprise	

Personne de contact dans l'entreprise (pour ce questionnaire)

Nom	
Fonction	
Courriel	
Téléphone	

PARTIE A - DONNEES STRUCTURELLES DE L'ENTREPRISE ET STRATEGIES EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (A REMPLIR PAR TOUTES LES ENTREPRISES)

A1 A combien s'est élevé le **nombre total de salariés** (déf. 6) dans votre entreprise ?

	Total	Hommes	Femmes
Effectif total au 31.12. **2010**			
Effectif total au 31.12. **2009**			

A2 A combien s'est élevé le **nombre total d'heures travaillées** (déf. 7) de tous les travailleurs de votre entreprise en **2010** ?

_____ heures.

A3 A combien s'est élevé le **total des coûts salariaux directs et indirects** (déf. 8) pour l'ensemble des salariés de votre entreprise en 2010 ?

_____ euros.

A4 Votre entreprise a-t-elle introduit en 2010 **des biens et services nouveaux ou fortement améliorés** (déf. 9) ou mis en œuvre de **nouvelles méthodes** (déf. 10) pour produire ou livrer ces biens et services ?

☐ OUI ☐ NON

A5 Votre entreprise dispose-t-elle de son propre **centre de formation** (déf. 11) ou partage-t-elle un centre de formation avec d'autres entreprises ou organismes en vue d'offrir aux salariés des activités de formation professionnelle continue ?

☐ OUI ☐ NON

A6 Y a-t-il dans votre entreprise **une personne déterminée, ou un département spécifique**, qui est **responsable de l'organisation des formations professionnelles continues** des salariés ?

☐ OUI ☐ NON

A7 Votre entreprise **fait-elle, à intervalles réguliers, le point sur les besoins** en compétences et en aptitudes dans l'entreprise ?
('à intervalles réguliers' est à rapporter aux dernières années écoulées et aux premières années à venir).

☐ NON
☐ OUI, mais pas régulièrement (principalement à l'occasion de changements de personnel)
☐ OUI, cela fait partie du processus global de planification dans l'entreprise

A8 Comment votre entreprise **réagit-elle d'ordinaire face à des besoins prévisibles en aptitudes ou en compétences** ?
(c'est-à-dire comment votre entreprise a-t-elle jusqu'ici réagi lorsqu'elle se trouvait confrontée à un défaut d'aptitudes ?)
(plusieurs réponses possibles)

☐ Par des formations professionnelles continues à l'intention des salariés actuels
☐ Par le recrutement de nouveaux collaborateurs ayant les qualifications, aptitudes et compétences nécessaires
☐ Par le recrutement de nouveaux collaborateurs, assorti d'une formation spécifique
☐ Par une réorganisation interne, de sorte que les aptitudes et compétences soient mieux employées

A9a Habituellement, votre entreprise examine-t-elle les **compétences** et les **besoins en formations** de ses **collaborateurs individuels** ?

☐ Oui, principalement par le biais d'entretiens structurés (déf. 12)
☐ Oui, mais par d'autres méthodes
☐ Non → passez à la question A10

A9b Si 'oui', cet examen se concentre-t-il sur :
(plusieurs réponses possibles)

☐ Les métiers ou groupes de métiers
☐ Les aptitudes techniques et les compétences
☐ Les tâches et les activités
☐ Les qualifications formelles

A10 Quelles sont, de façon générale, les **aptitudes techniques et les compétences** qui sont considérées **comme importantes** pour le développement de votre entreprise dans les années à venir?

	(plusieurs réponses possibles)	Les plus importantes (une seule réponse possible)
Compétences informatiques générales (PC et usage de logiciels)	☐	☐
Compétences informatiques professionnelles (programmation)	☐	☐
Compétences en gestion	☐	☐
Aptitude à travailler en équipe	☐	☐
Avoir une attitude 'orientée client'	☐	☐
Capacité de résoudre les problèmes	☐	☐
Administration (facturation, gestion du temps)	☐	☐
Connaissance de langues étrangères	☐	☐
Compétences techniques, pratiques ou propres à une tâche particulière	☐	☐
Communication orale ou écrite	☐	☐
Aptitudes de calcul ou de lecture	☐	☐
Autre	☐	☐
Je ne sais pas	☐	

A11 Au sein de votre entreprise, **la mise sur pied de formations professionnelles continues** conduit-elle généralement à établir **par écrit un plan de formation ou un programme** ?

☐ OUI ☐ NON

A12 Votre entreprise prévoit-elle habituellement u**n budget annuel consacré aux formations**, couvrant également les frais d'équipement pour les formations professionnelles continues ?

☐ OUI ☐ NON

A13 **Les conventions collectives de travail (les CCT)** (déf. 13) qui s'appliquent à votre entreprise comportent-elles la possibilité de formations professionnelles continues ?

☐ OUI ☐ NON ☐ Je ne sais pas ☐ Il n'y a pas de CCT s'appliquant à notre entreprise

A14a **Les délégués du personnel** dans votre entreprise sont-ils habituellement associés (p.ex. au sein du conseil d'entreprise) **à la gestion des processus** de formation professionnelle continue ?

☐ OUI ☐ NON → passez à la question A15

☐ Il n'y a pas, dans l'entreprise, de délégué du personnel ou de conseil d'entreprise → passez à la question A15

A14b Si 'oui', à quels aspects de la gestion des processus de formation professionnelle continue sont-ils généralement associés ? (plusieurs réponses possibles)

☐ Fixation des objectifs de la formation
☐ Fixation des critères de sélection des participants ou délimitation de groupes cibles spécifiques
☐ Choix du mode ou du type de formation (cours en interne/externe ou autres modes de formation, tels que p.ex. la formation-sur-le-tas guidée etc.)
☐ Contenu de la formation
☐ Budget de la formation
☐ Sélection des dispensateurs de formation externes
☐ Evaluation et jugement des résultats des formations

A15 Quelles sources d'information ou de conseils votre entreprise utilise-t-elle généralement pour s'informer de l'offre et des dispensateurs de formation professionnelle continue ? (plusieurs réponses possibles)

☐ Centres et services publics d'information et institutions publiques (p.ex. ADEM, Ministères, Chambres professionnelles, …)
☐ Prestataires privés de formations
☐ Personnel ou représentants du personnel
☐ Autres
☐ Aucune source d'information n'est utilisée

PARTIE B - CARACTERISTIQUES DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES CONTINUES
(A REMPLIR PAR TOUTES LES ENTREPRISES)

La présente partie du questionnaire traite des formations professionnelles continues (déf. 2) suivies par vos salariés.

B1 Votre entreprise a-t-elle en **2010** offert aux salariés des cours en interne et/ou en externe ?

a) Cours en interne (déf. 14) (Formations conçues et gérées essentiellement par l'entreprise elle-même) ☐ OUI ☐ NON

b) Cours en externe (déf. 15) (Formations conçues et gérées essentiellement par un autre organisme) ☐ OUI ☐ NON

B2 Votre entreprise a-t-elle proposé aux salariés en **2010** d'autres modes de formation professionnelle continue ?

	OUI	NON	Si OUI, à combien de salariés?
a) Formations planifiées, sous forme de formation-sur-le-tas guidée (déf. 16) (Il s'agit ici de périodes planifiées de formation, de tutorat, d'acquisition de savoir-faire et d'expérience pratique directement sur le lieu de travail ou en situation de travail, en recourant aux outils de travail habituels.)	☐	☐	
b) Formations planifiées, par rotation des postes, échanges avec d'autres services, visites d'études et détachements (déf. 17)	☐	☐	
c) Présence à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés (déf. 18) (La présence à tous ces événements n'est à considérer comme formation que lorsqu'elle est planifiée à l'avance et que l'intention première d'un travailleur qui y assiste est de se former.)	☐	☐	
d) Formations planifiées, sous forme de participation à des cercles de formation ou de qualité (déf. 19) (Les cercles de formation sont des groupes de travailleurs qui se réunissent de façon régulière dans le but premier de s'instruire sur les exigences de l'organisation du travail, sur les procédures de travail et les postes de travail. Les cercles de qualité sont des groupes de travail ayant pour objectif de résoudre, par la discussion, les problèmes liés à la production ou survenus sur le lieu de travail.)	☐	☐	
e) Formations planifiées, par l'autoformation (déf. 20) (Il y a autoformation lorsqu'un individu participe à une initiative d'apprentissage planifiée, où il gère lui-même le temps de formation et décide lui-même des lieux où s'effectue l'apprentissage. L'apprentissage en ligne par l'étude personnelle relève également de cette rubrique.)	☐	☐	

B3 Votre entreprise a-t-elle offert aux salariés en **2009** des **cours en interne et/ou en externe** ?

☐ OUI ☐ NON

B4 Votre entreprise a-t-elle offert aux salariés en **2009 d'autres modes de formation professionnelle continue** ?

☐ OUI ☐ NON

B5 Votre entreprise a-t-elle **versé** en **2010** des **cotisations** (déf. 21) à des fonds collectifs (externes) ou à d'autres fonds de formation en faveur de la formation professionnelle continue ?

☐ OUI ☐ euros ☐ NON

B6 Votre entreprise a-t-elle **bénéficié** en **2010** de **subventions** (déf. 22) provenant de fonds externes (ou des pouvoirs publics) et destinées à financer les activités de formation professionnelle continue qui ont été offertes ?

☐ OUI ☐ euros ☐ NON

B7 Si 'oui', quelles sont les **mesures dont votre entreprise bénéficie généralement** lorsqu'elle dispense des formations professionnelles continues ?
(plusieurs réponses possibles)

- ☐ Incitatifs fiscaux (abattement fiscal, exemption d'impôt, crédits d'impôt, …)
- ☐ Recettes provenant de fonds de formation (nationaux, régionaux, sectoriels)
- ☐ Subventions de l'UE (p.ex. le Fonds social européen)
- ☐ Subventions de l'État
- ☐ Autres (p.ex. recettes provenant de fondations privées, recettes liées à l'utilisation du centre de formation de l'entreprise par des organismes ou des personnes externes, recettes obtenues par la fourniture de formations à des organismes ou des personnes externes ne faisant pas partie de l'entreprise…)
- ☐ Aucune de ces mesures

La suite du questionnaire dépend de votre réponse aux questions B1 et B2

Trois possibilités se présentent:

* Si vous avez répondu au moins une fois 'oui' à la question B1 (c'est-à-dire que des salariés ont effectivement participé en 2010 aux cours internes et/ou externes), veuillez alors poursuivre en allant aux parties C, D et F. Vous pouvez passer la partie E. — **B1 = 'oui' → parties C, D, F**

* Si vous avez répondu deux fois 'non' à la question B1 (ni cours internes, ni cours externes), mais que vous avez répondu 'oui' à une d'autres modes de formation professionnelle de la question B2, veuillez alors poursuivre en allant aux parties D et F. Vous pouvez passer les parties C et E. — **B1 = 'non' et B2 = 'oui' → parties D et F**

* Si vous avez répondu 'non' aussi bien à la question B1 qu'à la question B2, veuillez alors poursuivre en allant aux parties E et F. Vous pouvez passer les parties C et D. — **B1 = 'non' et B2 = 'non' → parties E et F**

PARTIE C - COURS INTERNES ET EXTERNES
(SEULEMENT A REMPLIR PAR LES ENTREPRISES AYANT OFFERT DES 'COURS INTERNES ET EXTERNES' A LEURS SALARIES)

C1 Combien de **salariés** de votre entreprise ont **pris part** (déf. 23) en **2010** à un ou plusieurs cours internes ou externes ?
L'on ne comptabilisera chaque salarié **qu'une seule fois**, quel que soit le nombre de cours (en interne ou en externe) auxquels il a participé.

	Total	Hommes	Femmes
Nombre de participants			

C2 Combien **d'heures payées** (déf. 24) ont été consacrées en **2010** dans votre entreprise à l'ensemble de ces cours internes et externes ?

	Total	Cours en interne	Cours en externe
Heures payées			

C3 La participation à des cours internes et externes visait à l'acquisition **de quelles compétences et aptitudes en 2010** ?
('la plus importante' désigne la compétence ou aptitude à laquelle a été consacré le plus grand nombre d'heures payées)

	(plusieurs réponses possibles)	la plus importante (une seule réponse possible)
Compétences générales en informatique (PC et logiciels)	☐	☐
Compétences informatiques professionnelles (programmation)	☐	☐
Compétences en gestion	☐	☐
Aptitude à travailler en équipe	☐	☐
Avoir une attitude 'orientée client'	☐	☐
Capacité de résoudre les problèmes	☐	☐
Administration (facturation, gestion du temps)	☐	☐
Connaissance de langues étrangères	☐	☐
Compétences techniques, pratiques ou spécifiques à une tâche particulière	☐	☐
Communication orale ou écrite	☐	☐
Aptitudes de calcul ou de lecture	☐	☐
Autres	☐	☐

C4 Certaines formations professionnelles portant s**ur la santé et la sécurité au travail** sont obligatoires (déf. 25) et doivent être organisées régulièrement. Quelle est la **part,** dans le total des heures de formation, qui a été consacrée en **2010** à ces formations obligatoires ?

☐ % de toutes les formations internes/externes

C5 Quels **prestataires ou organismes de formation** (déf. 26) votre entreprise a-t-elle choisis en 2010 pour ses **formations professionnelles EXTERNES** ?
('le plus important' désigne l'organisme ou le prestataire auquel est revenu le plus grand nombre d'heures payées consacrées à des formations professionnelles EN EXTERNE)

	(plusieurs réponses possibles)	le plus important (une seule réponse possible)
Établissements scolaires, hautes-écoles, enseignement de promotion sociale, universités, autres institutions d'enseignement supérieur…	☐	☐
Institutions publiques de formation (établissements financés ou dirigés par l'autorité publique)	☐	☐
Instituts de formation privés	☐	☐
Entreprises privées dont l'activité principale n'est pas d'organiser et de dispenser des formations	☐	☐
Organisations patronales, instituts de formation sectoriels ou Chambres de Commerce	☐	☐
Syndicats	☐	☐
Autres organismes	☐	☐

C6 A combien se sont élevés les **coûts** liés à la mise sur pied de cours internes et externes à l'intention de vos salariés en **2010** ? (veuillez cocher les mentions utiles et indiquer ensuite le montant)

	Oui	Si oui, montant en euros
a) Paiements aux **organismes ou formateurs** ayant dispensé la formation (déf. 27) (paiements effectués à des **organismes externes** en rémunération de la fourniture de formations, y inclus les droits d'inscription, les indemnisations des examinateurs, **et** les **coûts des formateurs externes** sollicités en vue d'appuyer des cours en interne)	☐	
b) **Frais de déplacement et de séjour** (déf. 28)	☐	
c) **Coût salarial des formateurs internes** chargés de la formation (déf. 29) (les coûts salariaux liés au personnel du propre centre de formation de l'entreprise et aux membres du personnel affectés, exclusivement ou partiellement, à la conception et à la gestion de formations)	☐	
d) Coût lié aux **locaux,** aux **équipements** et au **matériel** utilisés à des fins de formation (déf. 30 & 31) (l'amortissement annuel des bureaux et du matériel, les frais d'utilisation des locaux de cours ou du centre de formation, et les frais des équipements achetés spécifiquement pour la formation)	☐	
TOTAL (a + b + c + d)		

PARTIE D - QUALITE ET RESULTATS (A REMPLIR PAR TOUTES LES ENTREPRISES AYANT OFFERT DES 'COURS EN INTERNE ET EN EXTERNE' OU 'AUTRES MODES DE FORMATION PROFESSIONNELLE' A LEURS SALARIES)

D1 De manière générale, à quels aspects votre entreprise a-t-elle fait attention en 2010 pour s'assurer de la qualité de la formation professionnelle continue ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ La certification et l'accréditation des prestataires externes (p.ex. consultation de répertoires nationaux…)
- ☐ Le perfectionnement continu des formateurs internes
- ☐ Formation professionnelle continue et certification conformes aux normes reconnues au niveau national ou sectoriel
- ☐ Autres aspects
- ☐ Aucun aspect spécifique pris en considération

D2a Votre entreprise procède-t-elle généralement à une **évaluation des résultats** des activités de formation professionnelle continue ?

- ☐ Oui, pour toutes les activités de formation
- ☐ Oui, pour certaines des activités de formation
- ☐ Non, une attestation de participation suffit → passez à la question D3

D2b Si 'oui', quelles sont les méthodes utilisées ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Remise d'un certificat/attestation à l'issue d'une épreuve écrite ou pratique
- ☐ Étude de satisfaction chez les participants
- ☐ Évaluation du comportement ou des performances des participants par rapport aux objectifs de la formation
- ☐ Évaluation / mesure de l'effet de la formation sur les performances des départements concernés ou de l'ensemble de l'entreprise

D3 En **2010,** lequel ou lesquels des facteurs suivants a fait **obstacle** à ce que soient proposées, dans votre entreprise, des formations professionnelles continues et d'autres modes de formation professionnelle ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Il n'y avait pas de facteurs restrictifs (le niveau de formation était suffisant)
- ☐ La politique de recrutement de l'entreprise tendait à embaucher des personnes disposant déjà des qualifications, aptitudes et compétences requises
- ☐ Difficultés à cerner les besoins de l'entreprise en matière de formation
- ☐ Le manque de formations appropriées
- ☐ Le coût élevé de la formation professionnelle continue
- ☐ L'accent davantage mis sur la formation professionnelle initiale (contrat d'apprentissage…) plutôt que sur la formation professionnelle continue
- ☐ De gros efforts ont déjà été faits ces dernières années en matière de formation professionnelle continue
- ☐ Cadences de travail élevées et temps disponible limité ne permettant pas aux salariés de participer à des formations professionnelles
- ☐ Autres raisons

PARTIE E - MOTIFS A NE PAS PREVOIR DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES CONTINUES DURANT L'ANNEE 2010
(A REMPLIR PAR L'ENTREPRISE N'AYANT PAS DISPENSE DE FORMATION EN 2010)

E1 Quelles sont les principales raisons pour lesquelles dans votre entreprise, des formations professionnelles continues **n'ont pas été proposées** à l'intention de vos salariés en 2010 (ni cours internes ou externes, ni autres modes de formation professionnelle)? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Les connaissances et aptitudes existantes des travailleurs répondent aux besoins actuels de l'entreprise
- ☐ La politique de recrutement de l'entreprise tendait à embaucher des personnes disposant déjà des qualifications, aptitudes et compétences requises
- ☐ Difficultés à cerner les besoins de l'entreprise en matière de formation
- ☐ Le manque de formations appropriées
- ☐ Le coût élevé de la formation professionnelle continue
- ☐ L'accent davantage mis sur la formation professionnelle initiale (contrat d'apprentissage…) plutôt que sur la formation professionnelle continue
- ☐ De gros efforts ont déjà été faits ces dernières années en matière de formation professionnelle continue
- ☐ Cadences de travail élevées et temps disponible limité ne permettant pas aux salariés de participer à des formations professionnelles
- ☐ Autres raisons

PARTIE F - FORMATIONS PROFESSIONNELLES INITIALES
(A REMPLIR PAR TOUTES LES ENTREPRISES)

Cette partie traite des formations professionnelles initiales (déf. 3) suivies dans votre entreprise durant l'année 2010.

La formation professionnelle initiale se réfère aux systèmes d'apprentissage concomitants ou mixtes dans lesquels les apprentis se voient dispenser un enseignement théorique professionnel en articulation avec une formation pratique en entreprise en vue de se former dans une profession déterminée. Le but de cette formation doit être l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat officiellement reconnu dans le cadre d'un plan formel de l'enseignement secondaire ou post-secondaire. Exemples : Diplôme d'aptitude professionnelle DAP (ancien CATP) ; Certificat de capacité professionnelle CCP (anciens CITP et CCM) ; Maîtrise

F1 Au cours de l'année 2010, à combien s'est élevé, dans votre entreprise, le **nombre de participants à des formations professionnelles initiales** ? (ne sont à prendre en compte ici que les participants à l'enseignement secondaire et postsecondaire)

☐ participants. → Si ce nombre est égal à 0, vous pouvez sauter la question F2

F2 **Quel est, pour votre entreprise, la raison principale d'offrir des formations professionnelles initiales ? (plusieurs réponses possibles)**

- ☐ Former de futurs travailleurs selon les besoins de l'entreprise
- ☐ Sélectionner les meilleurs apprentis en vue d'en faire de futurs salariés de l'entreprise à l'issue de leur formation professionnelle initiale
- ☐ Eviter, en cas de recrutement externe, la possibilité d'une discordance avec les besoins de l'entreprise
- ☐ Utiliser, dès le contrat d'apprentissage, la productivité des apprentis
- ☐ Autres

COMMENTAIRES

COM **Voulez-vous ajouter des commentaires ou explications concernant les réponses que vous avez données dans ce questionnaire ? (Texte libre)**

FIN DU QUESTIONNAIRE

Le STATEC vous remercie de votre précieuse collaboration.

4.2.2 Le glossaire

GLOSSAIRE	
1 Entreprises	L'entreprise correspond à la plus petite combinaison d'unités légales (ou équivalents) constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services et jouissant d'une certaine autonomie de décision, en particulier en ce qui concerne l'affectation de ses ressources courantes. Une entreprise exerce une ou plusieurs activités sur un ou plusieurs sites. Une entreprise peut consister en une seule unité légale. (Règlement (CEE) n° 696/1993 du Conseil du 15 mars 1993 relatif aux unités statistiques pour l'observation et l'analyse du système de production dans la Communauté)
2 Formation professionnelle continue	Sont désignées par formation professionnelle continue les formations qui répondent à chacune des caractéristiques suivantes : * la formation doit avoir été planifiée à l'avance et doit pouvoir se distinguer clairement des activités courantes (c'est-à-dire le travail qui est ordinairement accompli par le salarié) ; * la formation doit être organisée ou soutenue dans le but spécifique de faire acquérir au salarié des compétences nouvelles ou de développer et améliorer ses compétences existantes (c'est-à-dire en dehors des activités ou instructions de routine) ; * la formation doit être financée au moins partiellement par l'entreprise ; ce financement peut cependant aussi s'effectuer indirectement, par le biais p.ex. de cotisations à des fonds de formation ou par la mise à disponibilité de temps de travail (dispense de service) ; * la formation doit être suivie par des membres du personnel travaillant sous contrat de travail dans l'entreprise (y compris le propriétaire de l'entreprise, les membres - non rémunérés - de sa famille ou sa/son partenaire de vie) ; Sont exclus les apprentis sous contrat d'apprentissage, les stagiaires, les sous-traitants. La formation professionnelle initiale (déf. 3), l'apprentissage par la pratique ou l'apprentissage fortuit (déf. 32) ne sont pas à considérer comme de la formation professionnelle continue.
3 Formation professionnelle initiale	La formation professionnelle initiale se réfère aux systèmes de formation en alternance (niveaux ISCED 2 à 4), dans lesquels les apprentis se voient dispenser un enseignement théorique professionnel en articulation avec une formation pratique en entreprise en vue d'une profession déterminée. Le terme de formation professionnelle initiale implique que soient remplis les critères suivants : * l'apprentissage en alternance s'inscrit dans un programme officiel de formation suivi dans un établissement où se dispense un enseignement formel; * l'objectif de la formation en alternance est l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel répertorié (de l'enseignement secondaire/postsecondaire, formations pour

	indépendants) ; * la durée de la formation (ou du contrat de formation) est d'au moins six mois; * l'apprenti qui apprend un métier reçoit une indemnité.
4 Cours en interne et en externe	Les cours en interne et en externe (déf. 14 & 15) se caractérisent par : * le fait d'être la plupart du temps nettement séparés du lieu de travail (la formation se déroule dans des lieux spécialement aménagés à cet effet, tels que salles de classe ou centres de formation) ; * un haut degré d'organisation (horaire, lieu, contenu), par les soins d'un formateur ou d'une institution de formation ; * le fait que les contenus sont conçus à l'intention d'un groupe d'apprenants (avec l'existence, par exemple, d'un cursus).
5 Autres modes de formation professionnelle continue	Les autres modes de formation professionnelle continue ont un caractère moins formel et se caractérisent par : * le fait d'être le plus souvent en relation directe avec le travail et le lieu de travail ; cependant, assister à des conférences ou participer à des foires etc. dans un but d'apprentissage peuvent également relever de ce mode de formation ; * un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu), par l'apprenant individuellement ou par le groupe d'apprenants. * le fait que le contenu est choisi en fonction des besoins individuels, sur le lieu de travail, de l'apprenant. En font partie les cinq formes suivantes : a) La formation planifiée sous forme de formation sur le tas guidée (déf. 16) b) La formation planifiée sous forme de rotation des postes, échanges avec d'autres services, visites d'études et détachements (déf. 17) c) La formation planifiée sous forme de participation à des cercles de formation ou de qualité (déf. 18) d) La formation planifiée sous forme d'étude personnelle (déf. 19) e) La formation planifiée, sous forme de présence à des conférences, des ateliers, des foires commerciales et des cours (déf. 20).

6 Nombre total de salariés	Le nombre total des personnes occupées comprend l'ensemble des travailleurs à plein temps et à temps partiel : - le ou les propriétaire(s) travaillant dans l'entreprise ; - les partenaires collaborant régulièrement dans l'entreprise ; - les travailleurs familiaux non rémunérés ; - les personnes appartenant à l'entreprise et rémunérées par elle, mais qui travaillent hors de l'entreprise (p.ex. représentants de commerce, livreurs, équipes de réparation et d'entretien) ; - les travailleurs à temps partiel et saisonniers ; - les personnes en congé de courte durée (congé de maladie, congés payés ou congé spécial) ; - les travailleurs en grève, pour autant qu'ils ne soient pas absents pour une durée indéterminée. Sont exclus tous ceux qui travaillent dans l'entreprise mais dont le salaire est payé par une autre société, p.ex. les salariés d'entreprises sous contrat ou le personnel détaché. Ne sont pas comptabilisées de même les personnes qui, absentes, n'ont jamais été payées pendant toute la période de référence (p.ex. congé parental ou service militaire obligatoire de longue durée). Des apprentis sous contrat de formation et les stagiaires sont aussi exclus.
7 Nombre total d'heures travaillées	Il s'agit du nombre total d'heures effectivement travaillées par l'ensemble des travailleurs en 2010, à l'exception des apprentis sous contrat de formation et les stagiaires. Ce nombre inclut : * le temps travaillé durant les périodes de travail normales (dans l'entreprise ou par télétravail) ; * les heures supplémentaires (en général rémunérées à un tarif plus élevé) ; * le temps passé sur le lieu de travail sans accomplir de travail (mais pour lequel on continue d'être payé) et le temps des courtes pauses, y compris les pauses-café. Le temps correspondant aux congés payés, aux jours fériés payés, au congé maladie payé et aux pauses de midi (payées) est à exclure.

8 Total des coûts salariaux directs et indirects (masse salariale payée)	Le coût total du travail des personnes employées (à l'exception des apprentis sous contrat de formation et des stagiaires) se définit comme la somme des coûts du travail directs et indirects, en d'autres termes, toutes les dépenses à charge de l'employeur pour pouvoir employer du personnel. Il s'agit des composantes suivantes : * coûts directs du travail : rémunération directe, bonus et autres gratifications, payements de journées non travaillées, avantages en nature ; * coûts indirects du travail : les cotisations sociales obligatoires et allocations familiales, les payements non obligatoires, autres dépenses sociales, les dépenses de formation professionnelle (brut), les impôts, minoration des subventions liées à l'emploi.
9 Produits ou services nouveaux ou fortement améliorés	Un produit nouveau est un produit dont les caractéristiques techniques ou les possibilités d'utilisation diffèrent notablement de ceux des produits fabriqués antérieurement. Un produit amélioré est un produit dont les performances ont été notablement augmentées ou portées à un échelon supérieur. Un service nouveau ou amélioré est considéré comme une innovation technique lorsque ses caractéristiques et ses modes d'utilisation sont soit complètement nouveaux, soit améliorés notablement au regard de la qualité ou de la performance et des techniques mises en œuvre.
10 Méthodes de production ou de livraison nouvelles ou fortement améliorées	L'introduction d'un service ou d'une méthode de production ou de livraison nouveaux ou notablement améliorés a pu nécessiter l'utilisation de techniques radicalement nouvelles, ou une nouvelle combinaison de techniques existantes, ou bien encore des savoirs nouveaux.
11 Centre de formation	Un centre de formation est une unité de formation comprenant du personnel formateur, des locaux et des équipements de formation. Le centre de formation peut être situé à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, ou peut être partagé avec d'autres entreprises.
12 Entretiens structurés	Les entretiens structurés sont des moments de communication réguliers (généralement annuels) entre la direction et les salariés. Les performances de travail passées sont alors évaluées, et les objectifs futurs sont discutés. Les problèmes et les difficultés au travail sont analysés, et l'on réfléchit aux façons d'améliorer les conditions de travail. La coopération entre le cadre et le travailleur est également évoquée. Le but principal de ces entretiens est d'accompagner la personne dans sa carrière, de passer au crible les situations individuelles de travail, de mettre au jour d'éventuels besoins en formation et de proposer des formations adaptées.

13 Conventions entre les partenaires sociaux	Les partenaires sociaux sont les organismes représentatifs des employeurs et des travailleurs (organisations patronales et syndicats). Les partenaires sociaux négocient sur une base régulière au niveau national et sectoriel. Le résultat des négociations est ensuite intégré dans une convention collective de travail (CCT). De façon générale, les CCT règlent les salaires et autres conditions de travail. Les CCT peuvent comporter des dispositions relatives à la formation professionnelle et aux fonds de formation nationaux ou sectoriels, des mesures en faveur de la formation professionnelle de salariés plus âgés etc.
14 Formations/cours en interne	Les formations en interne sont essentiellement conçues et gérées par l'entreprise elle-même. Le point déterminant ici est que ce soit l'entreprise qui détienne la responsabilité du contenu de la formation. La formation peut, physiquement, avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
15 Formations/cours en externe	Les formations en externe sont conçues et gérées essentiellement par des organisations ne faisant pas partie de l'entreprise. Le point déterminant ici est que la responsabilité concernant le contenu du cours se situe à l'extérieur de l'entreprise, celle-ci se bornant à choisir la formation et à en faire la commande. La formation peut, physiquement, avoir lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
16 Formation-sur-le-tas guidée	La formation-sur-le-tas guidée consiste en périodes planifiées de formation, d'instruction ou d'acquisition d'expérience pratique, directement sur le lieu de travail ou en situation de travail, en faisant usage des outils de travail ordinaires.
17 Rotation des postes, échanges, détachements ou visites d'étude	La rotation des postes à l'intérieur d'une même entreprise et les échanges avec d'autres entreprises ne sont à prendre à compte que lorsque ces mesures ont été planifiées à l'avance et qu'elles ont été prises dans le but premier de développer les compétences des travailleurs concernés. En sont donc exclues les mutations de travailleurs d'une tâche vers une autre qui ne s'inscrivent pas dans un programme préétabli de développement.
18 Présence à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés	La présence à des conférences, des ateliers, des foires et des exposés ne sera comptabilisée comme action de formation que lorsqu'elle est planifiée à l'avance et que l'intention première d'un travailleur qui y assiste est de se former ou de s'instruire.
19 Cercles de formation et de qualité	Les cercles de formation sont des groupes de salariés qui se réunissent de façon régulière dans le but premier de s'instruire sur les exigences de l'organisation du travail, sur les procédures de travail et sur les postes de travail. Les cercles de qualité sont des groupes de travail ayant pour objectif de résoudre, par la discussion, les problèmes liés à la production ou survenus sur le lieu de travail. Ils ne seront à comptabiliser comme modes de formation que si le but premier des travailleurs qui y participent est d'élargir leurs connaissances.

20 Autoformation	L'autoformation consiste en activités d'apprentissage individuelles planifiées, en ayant recours à un ou plusieurs types de matériel didactique. L'apprentissage peut avoir lieu dans un environnement privé ou public, ou dans une situation de travail. L'autoformation peut être organisée par l'intermédiaire, par exemple, de cours ouverts ou à distance, de matériel vidéo ou audio, de cours par correspondance, de méthodes informatiques – y compris l'internet – ou de la fréquentation d'un centre de ressources (bibliothèque p.ex.). Elle doit faire partie intégrante d'une initiative planifiée. Le fait de simplement naviguer sur l'internet d'une manière non structurée n'est pas à prendre en considération. L'étude autodidacte dans le cadre de cours en interne ou en externe est à exclure également.
21 Cotisations	Cette rubrique a pour but de recenser les coûts correspondant aux cotisations versées, par l'intermédiaire d'organisations publiques ou intermédiaires, à des dispositifs collectifs de financement, de sorte à permettre une estimation du coût total, à charge des employeurs, des formations professionnelles continues. Ces cotisations sont dues même lorsqu'il n'y a dans l'entreprise aucun participant à des formations professionnelles continues.
22 Subventions	Cette rubrique a pour but de recenser les recettes perçues au titre de divers dispositifs de financement collectif, de subventions et de soutiens financiers provenant de sources publiques ou autres, et destinées aux formations professionnelles continues, de sorte à permettre une estimation du coût total, à charge des employeurs, des formations professionnelles continues. À titre d'exemple : sommes provenant de fonds régionaux, sectoriels, nationaux ou européens, subventions ou ristournes de l'État, abattement fiscal, financement privé, etc. Ces subventions peuvent être accordées lors même qu'il n'y aurait dans l'entreprise aucun participant à des formations professionnelles continues.
23 Nombre total de participants	Un participant est une personne ayant participé, à quelque moment au long de l'année 2010, à un ou plusieurs cours en interne ou en externe. Chaque personne ne devra être comptabilisée qu'une seule fois, quel que soit le nombre de fois qu'elle aura participé à un cours de formation professionnelle continue. Ainsi, tel travailleur ayant assisté à deux cours gérés par une organisation externe et à un autre géré en interne, devra-t-il être comptabilisé comme un seul participant.

24 Nombre d'heures de travail payées qui ont été consacrées à des cours internes et externes	Le nombre d'heures de travail payées qui ont été consacrées à des cours internes et externes est la durée totale que tous les participants ensemble ont effectivement consacrée à des cours internes ou externes en 2010.Dans les cas de cours qui n'ont eu lieu que pour partie en 2010, seul le temps qui y a été consacré en 2010 devra être pris en compte. Le nombre d'heures consacrées à des cours en interne ou en externe ne devra refléter que le temps de formation proprement dit. Seul le temps prélevé sur les heures de travail rémunérées du travailleur devra être comptabilisé (c'est-à-dire toute heure pendant laquelle le participant se forme et pendant laquelle il aurait dû normalement travailler, ou toute heure payée par l'entreprise).Ne sont pas à prendre en compte les intervalles de travail normal durant la période de formation ni le temps passé à se déplacer etc. P.ex., si un cours de formation dure une semaine, il conviendra de ne prendre en considération que le temps effectivement consacré au cours ou passé à travailler avec le matériel de formation. Si une personne assiste à un cours à raison d'un jour par semaine et ce pendant plusieurs semaines, le jour consacré chaque semaine au cours est à inclure (et à totaliser), mais les jours consacrés à travailler entre les jours de formation doivent être exclus.
25 Formations professionnelles obligatoires sur la santé et la sécurité au travail	Aux termes de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, laquelle constitue au Luxembourg la base de la loi du 17 juin 1994 telle qu'elle a été modifiée par la suite, chaque employeur est tenu de faire en sorte que ses travailleurs aient suivi une formation appropriée portant sur la santé et la sécurité au travail. Ces formations professionnelles obligatoires sont dispensées sous la forme d'instructions ou de sessions d'information spécifiquement conçues pour chaque tâche particulière. À titre d'exemple : * formation professionnelle obligatoire pour des activités telles que la conduite de chariot élévateur, formation de responsable de sécurité dans l'entreprise, prévention, mesures de premier secours etc. * formations professionnelles à destination des salariés, visant à les mettre en mesure de bien exécuter leur travail et de se protéger eux-mêmes et les autres. De telles formations doivent être adaptées aux besoins et aux conditions du lieu de travail ainsi qu'aux connaissances (préexistantes) des travailleurs. Un exemple ordinaire sont les exercices d'incendie.
26 Dispensateurs de formation	Le prestataire d'un cours de formation externe est la personne ou l'organisme qui dispense la formation.
27 Paiement aux organismes ayant dispensé la formation	Paiements effectués à des organismes externes en rémunération de la fourniture de formations en interne ou en externe, en ce compris le droit d'inscription, la rémunération des examinateurs, et les coûts des formateurs externes sollicités en vue d'appuyer des cours internes (la TVA est à exclure).
28 Frais de déplacement et de séjour	Ces montants sont payés aux participants en dédommagement de leurs frais de déplacement vers les cours de formation et de leurs frais de séjour et autres (la TVA est à exclure).

29 Coût salarial du personnel de formation interne	Les coûts salariaux (directs et indirects) liés au personnel du propre centre de formation de l'entreprise et aux membres du personnel affectés, exclusivement ou partiellement, à la conception et à la gestion de formations internes et externes. Si ces formateurs ne sont employés que partiellement à des tâches de formation, seul le temps consacré aux cours est à prendre en compte. Si le coût total du travail des formateurs et des mentors ne peut être établi à partir des livres comptables de l'entreprise, les coûts du travail peuvent alors être estimés à partir de données sur le nombre total de formateurs ou de mentors chargés de cours en interne et en externe, et de leur salaire moyen.
30 Coût lié aux locaux, aux équipements et au matériel utilisés à des fins de formation professionnelle continue	Ces coûts englobent les frais d'utilisation des locaux d'enseignement et les frais d'amortissement annuel des locaux et des équipements (la TVA est à exclure).
31 Coûts du matériel didactique des formations professionnelles continues et des cours	Les coûts du matériel acheté spécialement pour les cours, p.ex. projecteur, tableau-papier, cédéroms, papier, fournitures de bureau etc. (la TVA est à exclure).