ECONOMIE & ENTREPRISES

# La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg

Claude HOUSSEMAND - CEPS/INSTEAD

*En 1999, plus de 71% des firmes du Grand-Duché réalisaient de la formation professionnelle continue alors qu'elles n'étaient que 60% en 1993. Ce taux est fonction des secteurs d'activité et de la taille en personnel des entreprises mais ne descend jamais en dessous de 56%. Les méthodes les plus utilisées par les firmes réalisant cette activité sont les stages et cours de formation externe (65%), la formation sur le lieu de travail (64%) et les conférences (62%).*

*La formation par stages a concerné, en 1999, 36% de l'ensemble des personnes travaillant au Luxembourg alors que ce taux n'était que de 24% en 1993. La durée cumulée des stages de formation professionnelle continue est en hausse et représente 0.8% du total des heures de travail de l'ensemble des firmes (0.55% en 1993). En revanche, la durée individuelle moyenne de formation est en légère baisse et réprésente environ 39 heures par personne formée (44 heures en 1993). Des différences d'utilisation de cette activité de formation particulière sont visibles en fonction du secteur d'activité et de la taille des firmes, mais aucune différence ne peut être observée entre les hommes et les femmes. Les deux domaines de formation les plus enseignés sont l'ingénierie et la fabrication (techniques de production) et l'informatique. Plus du tiers des heures de formation par stages sont consacrées à ces deux domaines. Le coût total de la main-d'œuvre pendant les cours de formation représente 0.8% de l'ensemble du coût total du travail du personnel des entreprises pour l'année 1999. Le coût total de formation par stages (y compris, les frais de main-d'œuvre, les frais pour les organismes réalisant les cours, les déplacements…) représente 1.75% du coût global du travail du personnel des entreprises.*

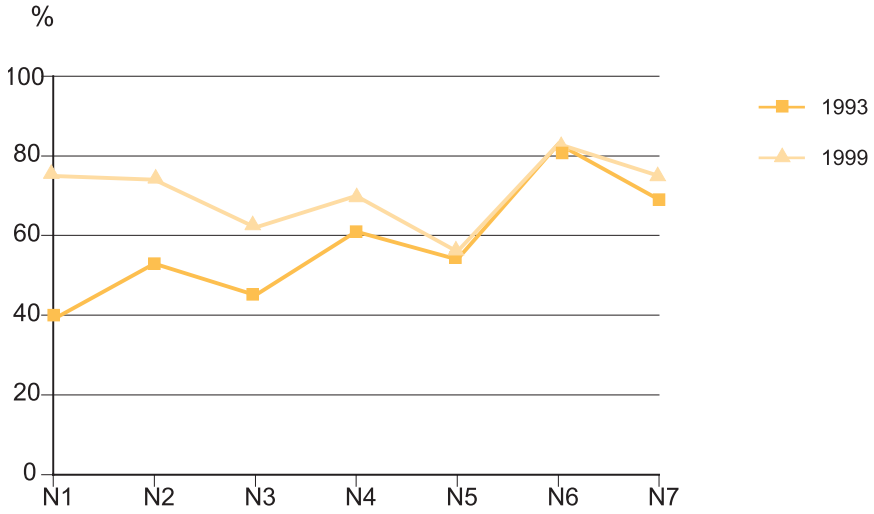
Le présent document constitue une synthèse de l'analyse de l'enquête européenne CVTS2 (Continuing Vocational Training Survey) réalisée au Grand-Duché de Luxembourg en 2000 et 2001.
Cette enquête se déroule dans les 15 Etats-Membres de la Communauté Européenne et est organisée par EUROSTAT.
Au Grand-Duché, cette étude a été prise en charge par le STATEC et la réalisation de l'enquête a été confiée au CEPS/INSTEAD.

Les données récoltées auprès d'un échantillon de firmes luxembourgeoises portent sur l'année civile 1999 qui constitue de ce fait la période de référence. Cette étude fait suite à une autre enquête réalisée en 1994 (CVTS1) et portant sur l'année civile 1993.
Cette dernière avait été prise en charge par le Ministère de l'Education Nationale[1] et le STATEC. Le CEPS/INSTEAD avait déjà été chargé de la réalisation de l'enquête auprès des entreprises et de l'analyse des informations récoltées.

[1] *Actuel Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports.*

## *La formation professionnelle continue au niveau de l'entreprise*

**G1** **Evolution de la formation professionnelle selon les secteurs d'activité**




N1 : Fabrication de produits métalliques, de machines et matériel de transport
N2 : Autres industries manufacturières
N3 : Construction
N4 : Ventes en gros et détail, réparation, hôtels et restaurants
N5 : Transports, entreposage et communications
N6 : Médiation financière et activités auxiliaires, autres activités de services
N7 : Autres (exploitation minière, carrières et électricité, gaz et eau)

Le taux de formation professionnelle au Grand-Duché de Luxembourg pour l'année 1999 était important. En effet, sur les 2828 entreprises constituant la population de référence de l'étude, 2018 ont réalisé une activité de formation professionnelle continue sous une forme ou sous une autre. Le taux de firmes réalisant cette activité est donc particulièrement important: 71.3% pour 1999. Comparée à 1993, cette proportion est en augmentation de 11% et ceci confirme l'intérêt des firmes pour la formation professionnelle continue, intérêt déjà souligné lors de la première enquête CVTS.

Le taux de formation professionnelle continue n'est pas le même dans chacun des secteurs d'activité des entreprises. Les entreprises du secteur d'activité de la médiation financière (N6) sont très largement formatrices, puisque plus de 83% d'entre elles ont eu recours à la formation professionnelle continue en 1999. Les firmes industrielles (N1 et N2) et celles du secteur 'autres' (N7) sont également très enclines à former leur personnel. Environ 75% d'entre elles se sont tournées vers cette activité en 1999. Les entreprises de vente, les hôtels et les restaurants (N4) sont également assez fortement formateurs même si le taux de formation de leurs personnels est légèrement moins important que dans les secteurs d'activité précédents. On doit considérer qu'environ sept firmes sur dix ont organisé de la formation. Enfin, les entreprises de la construction (N3) et surtout du transport (N5) sont celles pour lesquelles l'effort de formation a été le plus faible en 1999. Pourtant il faut reconnaître que même pour ces secteurs d'activité, la proportion de firmes formatrices est toujours supérieure à celle n'ayant pas réalisé cette activité. C'est dans le secteur des transports et de l'entreposage que la formation a été la moins fréquente au Grand-Duché de Luxembourg.

Il faut noter qu'entre 1993 et 1999, aucun secteur d'activité n'a diminué son effort de formation professionnelle continue. On observe que les entreprises de la médiation financière (N6) qui étaient les plus formatrices en 1993 ont toujours cette position en 1999 mais également que le taux de formation est rigoureusement le même entre ces deux périodes et n'a pas évolué. Un second groupe, composé d'entreprises des secteurs de la vente, de la restauration, de l'hôtellerie, des transports et des exploitations minières (N4, N5 et N7) a vu une légère évolution de ce même taux de formation. Pour ce groupe, ce sont principalement les firmes de vente et du secteur horesca qui ont le plus progressé par rapport à la formation professionnelle continue avec une augmentation de près de 10% en 6 ans. Enfin, les entreprises des secteurs de l'industrie et de la construction (N1, N2 et N3), qui étaient par ailleurs les moins concernées par la formation professionnelle continue en 1993, ont une évolution positive et importante en la

**Plus de 71% des firmes luxembourgeoises forment leur personnel. Ce sont surtout les entreprises de médiation financière et de l'industrie qui réalisent cette activité.**

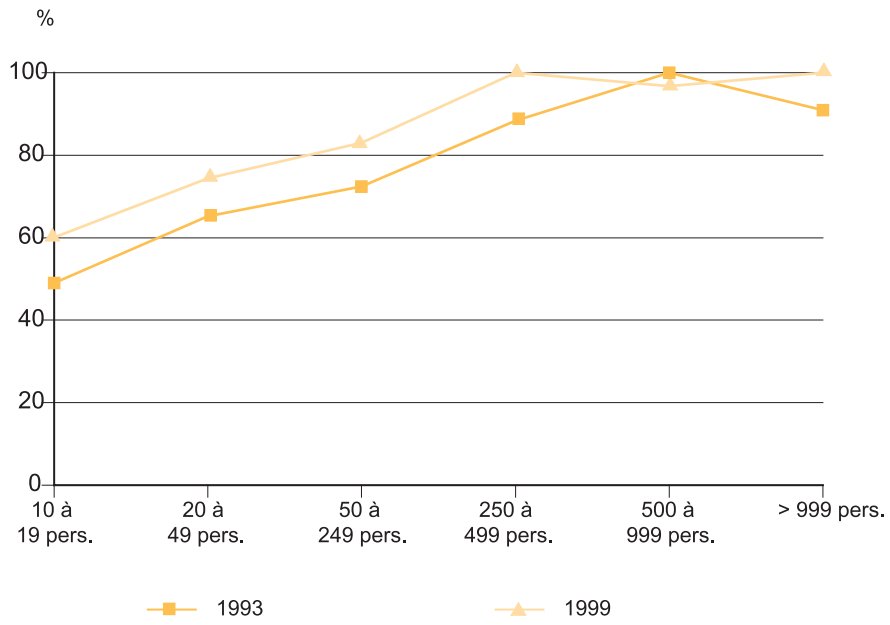
**Le taux de formation augmente avec la taille des entreprises**

matière (+ 17% au moins et 21% en moyenne pour ce groupe d'entreprises). Ce sont principalement les entreprises de fabrication de produits métalliques, de machines et matériel de transport qui ont le plus augmenté leurs activités de formation professionnelle (+26% pour cette période).

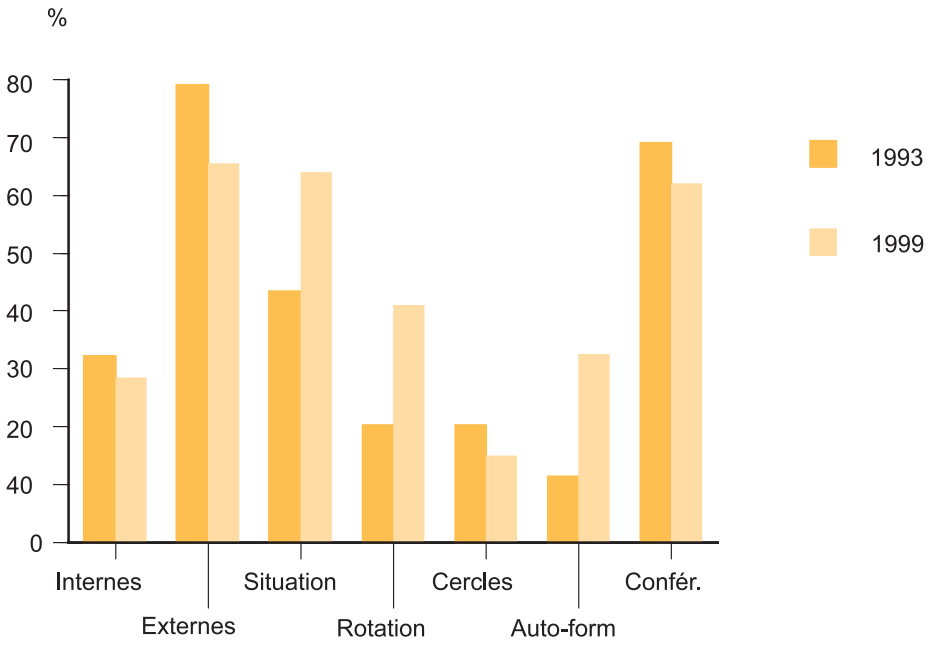
Il existe une relation entre la taille des entreprises et le fait de réaliser ou non de la formation professionnelle continue. Globalement, on peut dire que la proportion d'entreprises formatrices augmente avec la taille de celles-ci. On notera que le taux de formation professionnelle est important pour les firmes de 10 à 249 salariés, et que les plus grandes (plus de 250 personnes) sont pratiquement toutes formatrices.

Il y a une variation assez constante (environ de 10%) entre 1993 et 1999 quant à la réalisation de formation professionnelle continue entre les groupes de taille. On constate que le taux de formation est pratiquement toujours supérieur en 1999 comparé à 1993, mises à part les entreprises de 450 à 999 personnes dont le taux de formation est en légère baisse (-3.2%).

**G2** **Evolution de la formation professionnelle selon la taille des firmes**




**G3** **Evolution de la formation selon le type**




Interne : Cours et stages de formation professionnelle interne
Externe : Cours et stages de formation professionnelle externe
Situation : Formation sur le lieu de travail ou en situation de travail
Rotation : Rotation des personnes sur les postes de travail
Cercles : Cercles d'apprentissage ou de qualité
Auto-form : Auto-formation
Confér. : Conférences, ateliers et séminaires

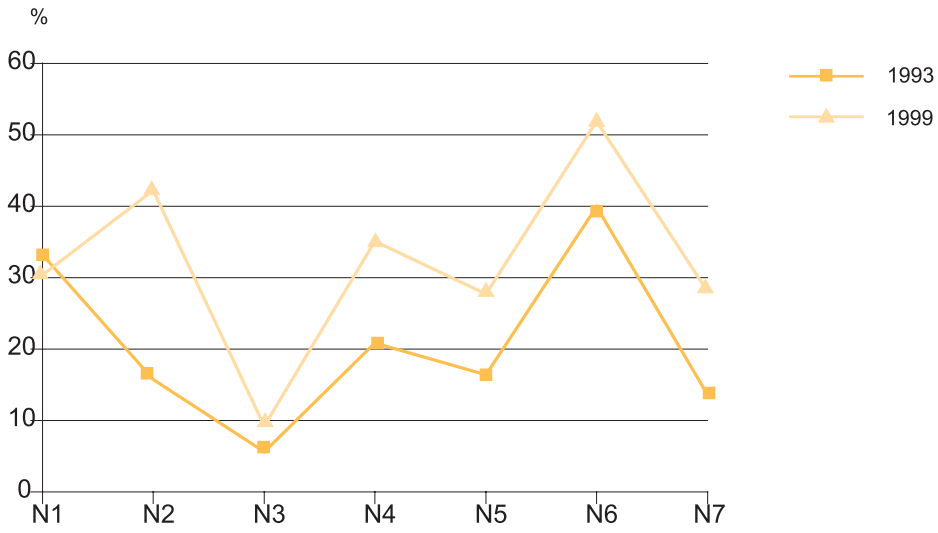
## *La formation professionnelle continue par type*

En ne tenant compte que des entreprises qui forment leur personnel d'une manière ou d'une autre, on observe que les formations par stages externes, sur le lieu de travail et par conférences sont les plus utilisées par les entreprises luxembourgeoises. Plus de six firmes formatrices sur 10 ont recours à ces modes de formation en 1999. Les taux de formation de ces types sont très proches les uns des autres.

La rotation d'emploi, la formation par stages internes et l'auto-formation sont des modes de formation moyennement utilisés par les entreprises. Il faut considérer qu'environ 30% à 40% des firmes formatrices passent par ces modes de formation. Enfin, la formation par "cercles de qualité et d'apprentissage" est un type de formation peu utilisé au Luxembourg puisque seuls 15% des entreprises formatrices y ont recours.

Une comparaison avec les modes de formation utilisés en 1993 fait apparaître des différences sensibles. La proportion de firmes ayant utilisé des stages externes pour la formation de leur personnel est en net recul en 6 ans (-14%). Une diminution plus légère est également à noter pour la formation par conférences qui passe de 69% à 62%. Ces deux baisses se font au profit de la formation en situation de travail qui a subi une hausse de 20% entre 1993 et 1999. Même si les types de formation les plus utilisés sont identiques en 1993 et 1999, cette utilisation est différente. Les évolutions peuvent expliquer, en partie, l'augmentation du taux général d'entreprises formatrices au Grand-Duché de Luxembourg. Les firmes semblent plus se tourner vers une formation de type "pratique" et "ouverte" que vers des modes de formation plus "classiques" tels que les cours ou les conférences. Ceci n'empêche pas ces types de formation professionnelle continue d'être toujours parmi les plus utilisés par les firmes.

**G4** **Proportion de salariés formés (par secteurs d'activités)**




N1 : Fabrication de produits métalliques, de machines et matériel de transport
N2 : Autres industries manufacturières
N3 : Construction
N4 : Ventes en gros et détail, réparation, hôtels et restaurants
N5 : Transports, entreposage et communications
N6 : Médiation financière et activités auxiliaires, autres activités de services
N7 : Autres (exploitation minière, carrières et électricité, gaz et eau)

## *La formation professionnelle continue par cours et stages*

**La formation par cours et stages a été suivie par plus de 35% des personnels des firmes et représente, au global, 0,80% de l'ensemble des heures de travail réalisées par toutes les entreprises luxembourgeoises**

### *Les personnels formés*

Les informations les plus précises en matière de formation professionnelle continue le sont pour cette catégorie d'activité et elle est la seule permettant des comparaisons précises avec 1993. Il y a 35.6% de l'ensemble des personnes travaillant dans les entreprises interrogées qui ont bénéficié d'une action de formation professionnelle continue sous forme de cours ou de stages. Ce taux est important puisque comparé à celui de 1993, une augmentation de près de 12% est observable.

L'évolution des taux de formation professionnelle continue entre 1993 et 1999 n'est pas la même dans tous les secteurs d'activité. En effet, pour les entreprises de la construction (N3) bien qu'une légère évolution du taux de personnel formé entre les deux périodes soit observable, celle-ci est assez peu importante. Il n'y a pratiquement pas de différence de cette proportion pour les firmes fabriquant des produits métalliques (N1), la proportion de personnel formé est quasiment la même pour les deux périodes et dépasse 30%. En revanche, dans l'autre secteur industriel (N2), une très forte progression du taux de formation est visible (+30% en 6 ans). Les entreprises qui le composent étaient parmi les moins formatrices en 1993 et se retrouvent en 1999 les secondes pour cette activité. Pour les autres secteurs d'activité (N4, N5, N6 et N7), peu de différences sont à noter. Ces secteurs ont vu une évolution de leur taux de salariés formés positive et pratiquement identique (celle-ci se situant autour de 15%). On observe que le taux de formation professionnelle continue est supérieur en 1999 comparé à celui de 1993 pour toutes les catégories de tailles.

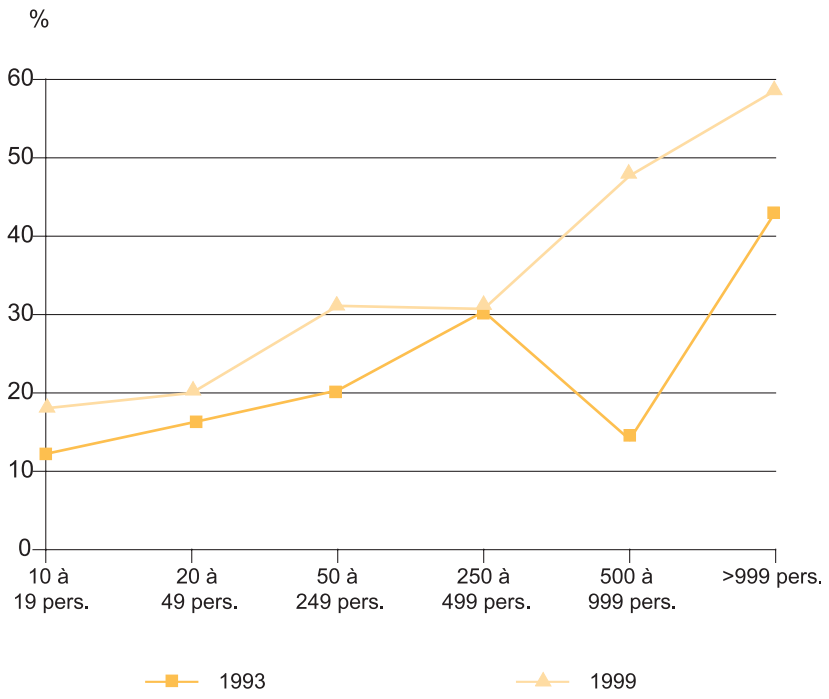
La formation par stages a représenté 0.80% de l'ensemble des heures de travail réalisées par toutes les entreprises luxembourgeoises. On observe une augmentation relativement importante par rapport aux résultats de l'enquête de 1993. En effet pour cette période, ce taux était de 0.55%. Bien que la proportion d'entreprises se tournant vers ce mode

de formation professionnelle continue ait peu varié en 6 ans, la durée de cette formation semble en augmentation. Cette hausse doit être mise en relation avec l'augmentation du nombre de personnes ayant suivi une formation par stages (+12% entre 1993 et 1999). En effet, si l'on calcule la durée moyenne de formation professionnelle continue par personne, on constate que cette période de formation est en déclin entre les deux enquêtes. Chaque personne ayant été formée par cours a suivi en moyenne 39,5 heures de formation pendant l'année 1999. Cette durée était de 44.5 heures en 1993. On doit donc conclure que si la formation par stages touche une proportion plus importante de salariés dans les entreprises luxembourgeoises, la durée moyenne de celle-ci est en légère diminution (-11%).

***La différence des sexes en matière de formation***

La proportion hommes-femmes est respectée en ce qui concerne la formation professionnelle continue par stages internes et externes puisqu'on retrouve 33.8% de personnels féminins dans cette activité. Ce résultat avait déjà été mis en évidence en 1993. Ce respect des proportions est confirmé pour tous les secteurs d'activité et pour toutes les tailles d'entreprises.

**G5** **Proportion de personnel formé (selon la taille des firmes)**




**T1** **Taux de formation par domaines**

| Domaine de formation | Moyenne en % |
|---|---|
| Langues | 8,2 |
| Ventes et marketing | 7,5 |
| Comptabilité, finances | 9,5 |
| Gestion | 7,9 |
| Travail de bureau | 1,2 |
| Compétences personnelles | 9,6 |
| Informatique | 15,1 |
| Ingénierie et fabrication | 20,1 |
| Environnement | 5,1 |
| Services aux personnes | 1,5 |
| Autres contenus | 14,2 |

***Les domaines de formation***

La différenciation de la formation professionnelle continue par ses contenus est étudiée par les différences de proportions de ceux-ci, le nombre d'heures de travail rémunérées consacrées à ceux-ci a été rapporté à l'ensemble des heures de formation.

Les domaines de formation par stages les plus fréquemment dispensés par les entreprises à leur personnel sont ceux de l'ingénierie et de la fabrication (techniques de production) et de l'informatique. Ces deux disciplines constituent plus du tiers de l'ensemble des heures de formation professionnelle continue. La formation en langues, en comptabilité et dans le domaine des compétences personnelles représentent également environ 30% de l'ensemble de la formation dispensée. L'informatique et les techniques de production constituaient déjà les deux domaines les plus importants de la formation en 1993, ceci même si le taux de 1993 pour l'ingénierie et la fabrication était nettement supérieur (+16%

environ). On peut également noter une baisse de la formation en langues (5% environ).

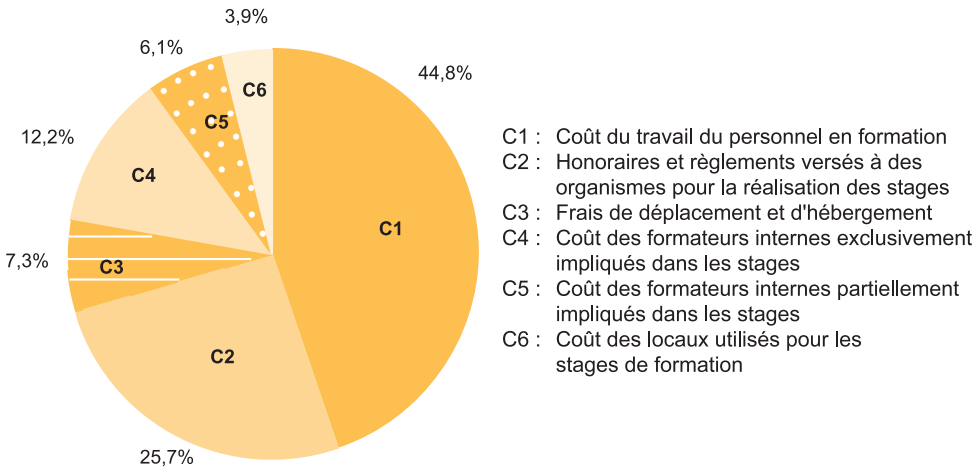
La différenciation des proportions selon les secteurs d'activité met en évidence que l'enseignement des langues et de la vente est plus important dans le secteur de la vente et de l'hôtellerie/restauration. La formation dans le domaine de l'environnement et de l'ingénierie et la fabrication est plus élevée dans le secteur industriel. Ce dernier domaine est aussi important dans le secteur de la construction. A l'inverse, l'enseignement en informatique est moins dispensé dans ces deux secteurs (industrie et construction).

***Le coût de la formation***

Le coût horaire moyen de la main-d'oeuvre dans les entreprises luxembourgeoises est de 18.9 euros (762.4 Flux). Si l'on rapporte ce coût moyen horaire au nombre d'heures consacrées à la formation professionnelle continue par stages et cours, on peut retenir que le coût global de la main-d'oeuvre lors des formations est de près de 50 millions d'euros (environ 2 milliards de Flux). Ce coût représente environ 0.8% de l'ensemble du coût total du travail du personnel des entreprises pour l'année 1999. Mais les coûts de la main-d'oeuvre des participants pendant les stages et cours de formation ne sont pas les seuls.
Cette répartition du coût de la formation montre que les frais de main-d'oeuvre représentent environ 45% du coût global de cette activité et que les honoraires et règlements versés à des organismes constituent le quart de celui-ci. Ces deux proportions sont assez proches de celles observées en 1993. En revanche, les frais pour le travail des formateurs internes, qui sont d'environ 18% en 1999, sont en hausse comparés à l'enquête précédente. En tenant compte de l'ensemble de ces différentes catégories de frais, on peut estimer le coût total de la formation professionnelle continue par stages ou cours internes et externes à environ 105 millions d'euros (4.3 milliards de Flux). Cette somme a été doublée entre 1993 et 1999 et elle représente 1.75% du coût global du travail du personnel des entreprises pour l'année 1999.

**Les femmes sont autant formées que les hommes et les domaines de formation par stages les plus fréquents sont ceux de l'ingénierie et de la fabrication, et de l'informatique.**

**G6** **Répartition du coût de la formation par catégories de dépenses**




C1 : Coût du travail du personnel en formation
C2 : Honoraires et règlements versés à des organismes pour la réalisation des stages
C3 : Frais de déplacement et d'hébergement
C4 : Coût des formateurs internes exclusivement impliqués dans les stages
C5 : Coût des formateurs internes partiellement impliqués dans les stages
C6 : Coût des locaux utilisés pour les stages de formation

## *Les entreprises non formatrices*

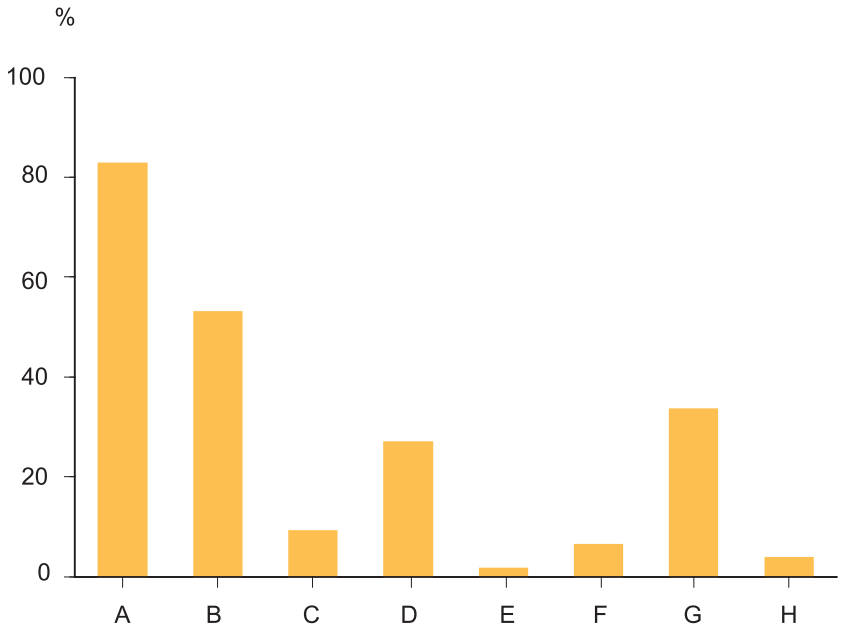
La proportion globale d'entreprises qui n'ont pas réalisé de formation professionnelle continue en 1999 est de 28.7%. Mais cette distribution n'est pas identique pour tous les types d'entreprises. On note en particulier que la proportion de firmes ne réalisant pas de formation diminue de manière linéaire avec la taille de celles-ci. Les entreprises les plus importantes en termes de salariés forment pratiquement à 100% leur personnel. On constate également que la proportion d'entreprises non formatrices est plus importante dans les secteurs des transports (43.5%), de la construction (37.8%) et de la vente (30%).

Les raisons qui sont proposées par les entreprises pour expliquer le fait de ne pas avoir réalisé de formation en 1999 sont principalement que "les qualifications et les compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise" (pour 83% d'entre elles) et que "des recrutements correspondant aux besoins en qualifications ou com-

pétences de l'entreprise ont été réalisés" (pour 53% de celles-ci). On peut encore noter que les coûts liés à la formation et l'évaluation des besoins en formation professionnelle continue dans l'entreprise ne sont pas des freins réels à sa réalisation.

Il existe quelques différences dans les raisons fournies par les entreprises en fonction de leur secteur d'activité et de leur taille. On peut retenir que les entreprises qui estiment que les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise sont proportionnellement moins importantes dans le secteur de la médiation financière. Cette raison est moins citée par les firmes avec plus de personnel. Les entreprises qui répondent que les recrutements effectués correspondent aux qualifications et compétences sont plus importantes dans le secteur des transports et de l'entreposage. La raison, "le personnel est trop occupé", est surtout le fait des entreprises industrielles et de construction. On remarque également que la proportion de firmes qui répondent de la sorte augmente avec le nombre de salariés. Cette dernière remarque est aussi vraie pour la raison, "la formation initiale est suffisante pour développer les qualifications et compétences nécessaires". Cette opinion est également proportionnellement plus importante pour le secteur de l'industrie et de la vente.

**G7 Raisons principales pour ne pas réaliser de formation professionnelle continue**




A : Les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise
B : Il a été procédé à des recrutements correspondant aux besoins en qualifications ou compétences de l'entreprise
C : Les coûts de la formation professionnelle continue sont trop importants pour l'entreprise
D : Le personnel est trop occupé
E : Un investissement dans la formation professionnelle continue a été réalisé récemment
F : Il est difficile d'évaluer les besoins de l'entreprise en formation professionnelle continue
G : La formation initiale est suffisante pour développer les qualifications et compétences nécessaires
H : Autres motifs

## *Conclusion*

**Le taux d'entreprises formatrices est en augmentation (+11% entre 1993 et 1999) et les perspectives de formation professionnelle continue sont également importantes pour l'avenir.**

Le taux de formation des entreprises luxembourgeoises est relativement élevé, puisque 71.3% d'entre elles forment d'une manière ou d'une autre tout ou partie de leurs personnels. Il y a une augmentation de ce taux puisqu'il était de 60.3% en 1993. Cette activité est proportionnellement plus importante dans le secteur de la médiation financière (83% des firmes de ce secteur sont formatrices) et dans le secteur industriel (74% des entreprises de ce secteur forment leurs personnels). La réalisation de formation professionnelle continue croît avec la taille des entreprises, les plus grandes unités étant proportionnellement plus formatrices que les plus petites. Pratiquement 100% des entreprises de 250 personnes au moins forment leurs salariés. Les modes de formation les plus utilisés par les entreprises luxembourgeoises sont les stages et cours de formation externe, la formation sur le lieu de travail et les conférences, ateliers ou séminaires. Environ 65% des entreprises formatrices se tournent vers ces modes de formation. Ces résultats sont proches de ceux observés en 1993, les mêmes modes de formation étaient déjà les plus répandus dans les entreprises. La durée cumulée des stages de formation professionnelle continue représente 0.8% de l'ensemble des heures de travail de l'ensemble des firmes. Par rapport à 1993, ce taux est en hausse puisqu'il était de 0.55%. Cette augmentation peut être mise au crédit de la hausse de la proportion de personnel formé par cette méthode. Il n'y a pas de discrimination sexuelle des personnels en matière de formation professionnelle continue par stages. Ceci vaut aussi bien en termes de nombre de personnes que de temps consacré à cette activité. Les domaines les plus fréquemment enseignés dans les stages de formation sont l'ingénierie

et la fabrication (techniques de production), d'une part, et l'informatique, d'autre part. Plus d'un tiers des heures consacrées à la formation le sont pour ces deux domaines. Le coût de la formation est surtout déterminé par les frais de main-d'œuvre puisque cette catégorie de dépenses représente 45% des frais de formation. Le coût horaire moyen de formation par stage est de 1975 Flux et le coût total de la formation représente 1.75% de l'ensemble du coût global du travail du personnel des entreprises en 1999.

Les perspectives de formation dans les entreprises sont importantes. En effet, sur l'ensemble des entreprises, 54% pensent réaliser des stages et cours de formation dans l'avenir et 48% estiment se tourner prochainement vers les autres types de formation. Il faut, enfin, remarquer une certaine continuité dans la réalisation de la formation professionnelle continue puisque les entreprises formatrices en 1999 sont proportionnellement plus nombreuses à l'avoir été les années précédentes et à estimer continuer cette activtié dans l'avenir.

## *Bibliographie*


EUROSTAT (2000), Continuing vocational training survey (CVTS2). *Eurostat Working Papers, Population and Social Conditions, 3,17.*

HOUSSEMAND, C. (2002). La formation professionnelle continue au Grand-Duché de Luxembourg. Analyse nationale de l'enquête européenne CVTS2. *Bulletin du Statec, 1-02.*

HOUSSEMAND, C. (2001). *Besoins en formation professionnelle continue dans le secteur industriel*, CEPS/INSTEAD : Division FEE.

HOUSSEMAND, C. (2000). *La formation professionnelle dans les entreprises industrielles luxembourgeoises*. Luxembourg, Differdange : CEPS/INSTEAD.

HOUSSEMAND, C. (1999). *Les fournisseurs de formation de la Grande Région et la formation pédagogique des formateurs*. Luxembourg, Differdange : CEPS/INSTEAD.

HOUSSEMAND, C. (1999). *La formation professionnelle dans les entreprises industrielles luxembourgeoises*. Luxembourg, Differdange : CEPS/INSTEAD.

HOUSSEMAND, C., BEAUFILS, M. & WARNER, U. (2001), *Rapport technique de l'enquête européenne CVTS2 au Luxembourg*. CEPS/IINSTEAD : Division FEE.

HOUSSEMAND, C., BEAUFILS, C. & WARNER, U. (2001). *Second rapport d'avancement des travaux de l'enquête européenne CVTS2 au Luxembourg*, CEPS/INSTEAD : Division FEE.

HOUSSEMAND, C., BEAUFILS, C. & WARNER, U. (2000). *Premier rapport d'avancement des travaux de l'enquête européenne CVTS2*. CEPS/INSTEAD : Division FEE.

HOUSSEMAND, C & MARTIN, R. (1998). La formation de formateurs au Grand-Duché de Luxembourg. Differdange & Walferdange : CEPS/INSTEAD & ISERP.

HOUSSEMAND, C. & MARTIN, R. (1995) La formation professionnelle continue. *Bulletin du Statec, vol. XXXXII, 5.*


ECONOMIE & ENTREPRISES


***CEPS/INSTEAD***
B.P. 48
L-4501 Differdange
Tél. : 58 58 55-513
e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu
http:// www.ceps.lu

**statec**
B.P. 304
L-2013 Luxembourg
http:// www.statec.lu



**Editeur : CEPS/INSTEAD**