

## La formation continue ne progresse pas dans les entreprises européennes

Une enquête européenne, faite par le CEDEFOP (Centre européen pour le développement de la formation continue), évalue périodiquement l'action des entreprises européennes en matière de formation continue.

La 3ème enquête effectuée le suivi des années 1999-2005. Le constat est celui d'un recul de 25 % des dépenses de formation par salarié entre ces deux dates. En période de croissance économique, de mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne et d'essor d'emplois à forte intensité de connaissances et de compétences !

Bien sûr ce résumé n'indique pas que la réalité soit identique d'un pays à l'autre. Les nouveaux États membres sont presque tous en augmentation (sauf la Lituanie), parfois de beaucoup (la Slovénie par exemple). Mais leur croissance ne compense pas la baisse des pays tels que la Grèce (-45 % de 1999 à 2005, pays le plus préoccupant) l'Italie, les Pays-Bas, la Finlande et même un peu la Suède. En valeur absolue, ce sont les pays de l'Europe du Nord et de l'Ouest qui restent les pays où les entreprises organisent le plus de formation continue. Mais au total, ces évolutions divergentes diminuent les disparités européennes.

Mais cette meilleure cohérence reste dans le classique : tout en reconnaissant l'importance croissante des apprentissages non formels et informels pour l'avenir, les entreprises privilégient toujours la formule des cours, la formation en situation de travail ne venant qu'en niveau deux. De plus cette attitude est durable au long des années. D'autre part, la taille des entreprises, plus que leur secteur économique, est à la source de différences dans l'investissement formation.

L'enquête constate que le manque d'intérêt des entreprises pour la formation dépend en premier du manque de nécessité ressentie, bien avant les questions de coût et de temps qui arrivent en numéro deux. C'est pourquoi, le CEDEFOP préconise d'abord le développement du conseil aux entreprises, pour les aider à évaluer leurs besoins de compétences, présents et futurs. Comme les incitations financières actuelles ne jouent un rôle que dans certains pays (Belgique, Grèce, France, Chypre, Pays-Bas, Portugal) et surtout pour les grandes et moyennes entreprises, il préconise de les affiner et de les cibler pour accentuer leur effet sur les entreprises défaillantes.

Le CEDEFOP remarque aussi que, là où il y a des accords collectifs et là où existent des délégués syndicaux, la formation est dynamisée, avec plus de participation et plus d'heures de formation, mais que cette réalité n'est pas assez répandue. En effet, seulement 12 % des entreprises en moyenne ont des clauses sur la formation dans leurs conventions ou accords collectifs (de 2 % en Pologne à 27 % au Danemark). La conclusion va de soi, celle de l'importance du dialogue social et de l'utilité de la présence syndicale, les entreprises y ayant là autant d'intérêt que les salariés, si on veut bien considérer la formation comme un investissement pour l'entreprise comme pour le salarié.

La formation continue dans les entreprises européennes : plan et budget formation

% d'entreprises, en 2005, ayant un :

	Plan de formation	Budget de formation
BE	36	31
BG	32	21
CZ	26	26
DE	22	26
EE	17	21
EL	24	31
ES	34	24
FR	40	58
IT	44	29
CY	28	31
LV	18	22
LT	19	16
LU	30	37
HU	25	19
MT	29	35
NL	23	27
AT	25	28
PL	27	19
PT	43	24
RO	18	24
SI	37	32
SK	33	43
FI	24	34
SE	38	47

UK, DK : exclus car peu comparables  
IE : chiffres manquants

## La formation continue dans les entreprises européennes : les méthodes utilisées

en % des entreprises, en 2005, ayant utilisé :

	Moyenne européenne à 27	Les 3 pays ayant les pourcentages les plus élevés		Les 3 pays ayant les pourcentages les plus faibles	
Centre de formation interne	15	DK	62	LT	6
		IT	32	PL	4
		LU	25	HU	4
Conseil extérieur	19	EE	76	HU	8
		LV	47	SE	7
		CY	40	AT	7
Évaluation de la performance économique	21	EL	43	NL	9
		RO	40	HU	8
		BG	37	FI	6
Évaluation besoins futurs de compétences	26	EE	38	LT	10
		FR	34	DK	9
		EL	33	HU	9
Entretiens individuels formation	30	NO	46	SK	18
		FR	38	DK	18
		PL	36	HU	12
Évaluation des connaissances par tests	32	EL	46	AT	14
		BG	44	DE	13
		PT	44	EE	13
Mesure de satisfaction	36	IT	59	SK	19
		FR	47	LT	18
		RO	46	HU	11
Existence personne ou service spécifique	42	IT	55	FI	16
		PT	54	NL	13
		LU	53	EE	7