

Note d'éducation permanente  
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)  
N° 2015 – 5, avril 2015  
[www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)

# Les inégalités d'accès à la formation continue en entreprise

## *Une comparaison avec les pays voisins*

*L'avancement vers une « économie basée sur la connaissance » est à l'agenda des politiques européennes depuis près de quinze ans, plus précisément depuis le Sommet de Lisbonne en juin 2000 et la mise au point de la stratégie européenne pour l'emploi, qui s'en est suivie. Ces politiques nécessitent un investissement des pouvoirs publics et des entreprises dans la formation tout au long de la vie.*

*Que peut-on dire, aujourd'hui, de l'accès des travailleurs belges aux possibilités de se former tout au long de leur vie professionnelle ? Tous les travailleurs – femmes et hommes – ont-ils les mêmes chances de pouvoir se former ? Comment perçoivent-ils l'impact de cette formation sur leur travail et leurs perspectives dans l'emploi ? Ces questions sont systématiquement soulevées dans le monde syndical quand on évoque la question de l'accès à la formation. Cette note d'éducation permanente apporte des réponses basées sur des résultats d'enquêtes et des éléments de comparaison avec les pays voisins.*

### DES DONNÉES LACUNAIRES ET CONTROVERSÉES

La mesure de l'accès à la formation continue en entreprise comporte des difficultés méthodologiques importantes, qui concernent à la fois le choix des indicateurs statistiques et le choix des sources de données. Ces difficultés sont bien documentées dans divers travaux du Conseil central de l'économie (CCE)<sup>1</sup>, de l'IWEPS et de la Commission consultative formation emploi enseignement Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>, ainsi que dans un rapport récent du Bureau fédéral du plan

<sup>1</sup> Voir notamment Monville M., *Formation professionnelle continue en Belgique : avantages, organisation et enjeux*, CCE, 2007 (<http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>).

<sup>2</sup> Documents du séminaire conjoint IWEPS-CCFEE « Formation professionnelle et éducation des adultes » du 16 juin 2010 : <http://ccfee.be/publications/seminaires-statistiques/item/386-4eme-seminaire-statistiques-sur-la-formation-professionnelle>

(mais uniquement sous l'angle des investissements des entreprises dans la formation professionnelle continue)<sup>3</sup>. Trois sources de données sont disponibles, mais elles divergent considérablement :

- Les données du CCE proviennent de l'analyse des bilans sociaux des entreprises, déposés à la Banque nationale, et sont exploitées dans la procédure d'évaluation des engagements des partenaires sociaux en matière d'investissement dans la formation professionnelle continue des salariés. Il s'agit notamment de vérifier dans quelle mesure l'objectif de consacrer 1.9% de la masse salariale à la formation est atteint<sup>4</sup>. On trouve dans les avis du CCE des données sur les investissements des entreprises (en % de la masse salariale) et sur le taux de participation des travailleurs à la formation, par commission paritaire. Selon le CCE, en 2011, 34% des salariés belges ont participé à des formations organisées ou financées par leurs employeurs (objectif fixé par les interlocuteurs sociaux : 50%) ; les employeurs ont investi 1.04% de la masse salariale dans la formation, ce qui est également nettement inférieur aux objectifs fixés de commun accord.
- L'enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) est une enquête quinquennale réalisée auprès des entreprises. Les premiers résultats datent de 2005, les résultats 2010 ont été rendus publics en 2013<sup>5</sup>. Selon l'enquête CVTS, en 2010, 52% des salariés belges ont participé à des formations en interne ou en externe.
- L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) est une enquête quinquennale réalisée auprès des travailleurs en emploi, dans tous les secteurs d'activité. La dernière enquête est celle de 2010. Selon celle-ci, 39% des salariés belges ont suivi une formation organisée ou payée par l'employeur au cours des douze derniers mois.

Les tableaux 1 et 2 présentent respectivement les résultats des enquêtes CVTS 2010 et EWCS 2010 concernant la participation des salariés à la formation professionnelle continue.

**Tableau 1 – Proportion de salariés qui participent à la formation professionnelle continue, selon l'enquête CVTS auprès des entreprises (Belgique, 2010)**

	Formation formelle, en interne ou en externe			Formation informelle, sur le tas
	Total	Hommes	Femmes	Total
Flandre	51.7%	52.2%	50.8%	16.1%
Wallonie	43.5%	46.7%	37.1%	11.6%
Bruxelles	56.7%	60.1%	52.3%	22.4%
Total	51.8%	53.3%	49.1%	17.2%

Source : CVTS, d'après DGSIE

Les résultats de l'enquête CVTS mettent en évidence d'importantes disparités régionales au détriment des entreprises wallonnes et des écarts de genre importants en Wallonie et à Bruxelles, au détriment des femmes.

<sup>3</sup> Groupe d'experts « Compétitivité et emploi », *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises*, Bureau fédéral du plan, juillet 2013.

<sup>4</sup> Voir les avis récents (2012-1243, 2011-1325, 2011-0088, 2009-1691) et la note méthodologique sur l'évaluation des efforts de formation continue : <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc09-1491.pdf>

<sup>5</sup> Résultats partiels 2010 pour la Belgique sur le site de la DGSIE : <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/formation/cvts/>

**Tableau 2 – Proportion de salariés qui ont suivi une formation dans le cadre de leur travail au cours de l'année écoulée, selon l'enquête EWCS auprès des travailleurs (Belgique, 2010)**

	Formation organisée ou payée par l'employeur			Formation sur le tas		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Tous	39.1%	37.0%	41.5%	40.2%	40.3%	40.1%
Âge <30 ans	32.8%	30.9%	34.9%	41.2%	41.1%	41.2%
Âge 30-49 ans	41.0%	39.6%	42.5%	41.3%	40.8%	41.9%
Âge 50+	40.3%	36.5%	45.7%	36.7%	38.7%	33.9%
Niveau d'instruction inférieur	27.4%	25.4%	30.1%	30.1%	30.1%	30.2%
Niveau d'instruction secondaire	29.8%	29.6%	30.0%	35.9%	35.7%	36.1%
Niveau d'instruction supérieur	50.7%	49.8%	51.4%	47.0%	49.6%	44.9%

Source : EWCS (Eurofound), calculs FTU

Les divergences entre les résultats CVTS et EWCS portent non seulement sur les taux de participation, mais aussi sur la répartition selon le genre : pour CVTS, les hommes ont davantage accès à la formation professionnelle continue que les femmes, tandis que pour EWCS, c'est l'inverse, du moins pour la formation organisée ou payée par l'employeur. On pourrait avancer l'hypothèse qu'une partie des formations considérées par les entreprises comme formations formelles internes (CVTS) sont considérées par les salariés comme des formations sur le tas (EWCS) ; c'est plausible lorsqu'on examine la définition de la formation formelle interne et de la formation informelle sur le tas selon CVTS. Quoiqu'il en soit, ceci révèle une différence d'appréciation importante selon le point de vue des entreprises ou celui des salariés.

Le tableau 2 met en évidence un « effet Matthieu » dans l'accès à la formation : plus on en a déjà, plus on en reçoit encore. En matière de formation organisée ou payée par l'employeur, l'écart entre les moins diplômés et les plus diplômés est de 25% à 50% chez les hommes, 30% à 51% chez les femmes. L'écart en matière de formation sur le tas est à peine moins important.

La comparaison avec les pays voisins est utile dans la mesure où certaines politiques socio-économiques menées au niveau fédéral, notamment dans le domaine de la compétitivité et des coûts salariaux, sont élaborées en faisant référence à la situation de l'Allemagne, de la France et des Pays-Bas. Le tableau comparatif (tableau 3) inclut également le Royaume-Uni, l'Espagne et l'Italie.

**Tableau 3 – Proportion de salariés qui ont suivi une formation dans le cadre de leur travail au cours de l'année écoulée, selon les enquêtes EWCS auprès des travailleurs et CVTS auprès des entreprises (2010)**

	EWCS: FPC payée par l'employeur	EWCS: FPC dans les situations de travail (sur le tas)	CVTS: Cours organisés de FPC	CVTS: FPC organisée en situation de travail
BE	39%	40%	52%	21%
DE	38%	43%	39%	28%
FR	26%	27%	45%	14%
ES	34%	27%	48%	20%
IT	29%	20%	36%	11%
NL	52%	45%	39%	14%
UK	49%	50%	31%	30%

Source : EWCS (Eurofound) et CVTS (Eurostat), calculs FTU

Le tableau 3 montre que les écarts entre les deux sources de données EWCS et CVTS ne sont pas typiques à la Belgique. Il montre aussi que seules la France et l'Italie sont dans une situation nettement plus défavorable que la Belgique.

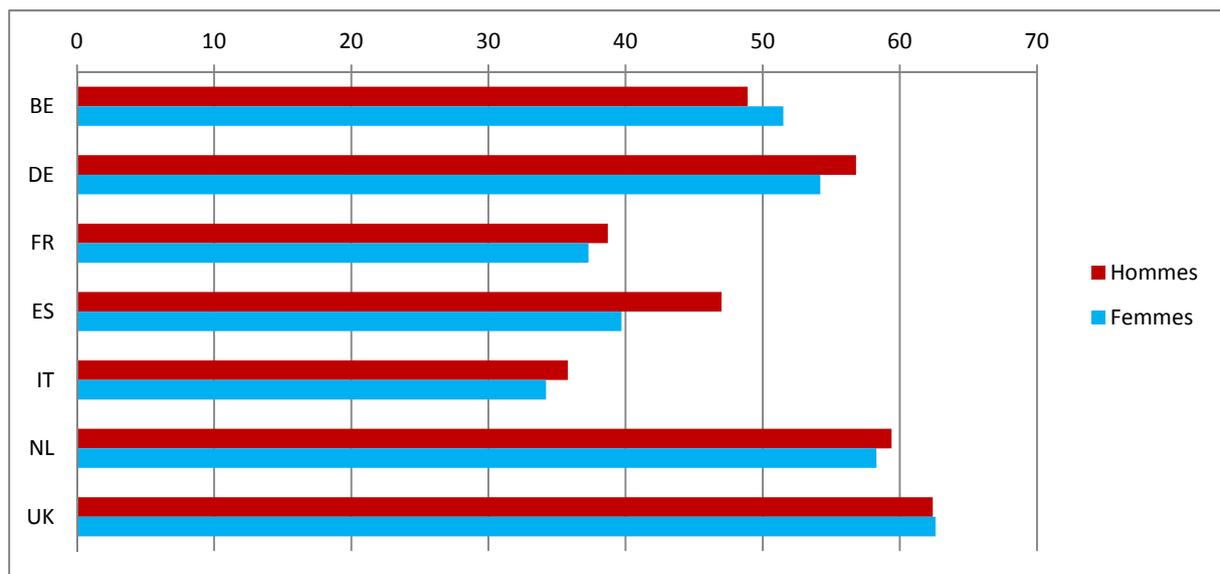
### DES INÉGALITÉS SIGNIFICATIVES SELON LE GENRE ET LE NIVEAU D'INSTRUCTION

À l'aide des résultats de l'enquête EWCS, on peut calculer un taux de participation des salariés à une formation payée par l'employeur ou à une formation en situation de travail. C'est ce taux de participation « agrégé », tenant compte du « ou », qui servira de référence dans la suite de cette note. Il s'élève à 50% en Belgique, contre 63% au Royaume-Uni, 60% aux Pays-Bas, 56% en Allemagne, 44% en Espagne, 38% en France et 35% en Italie.

Ce taux de participation est sensible à deux variables sociodémographiques : le genre et le niveau d'instruction.

Le graphique 1 met en évidence les écarts de genre dans l'accès à la formation. Le taux de participation à la formation continue en entreprise est plus important chez les hommes que chez les femmes en Allemagne, en France, en Espagne et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas et en Italie. Il n'y a pas d'écart de genre en Grande-Bretagne. En Belgique, le taux de participation « agrégé » des femmes est supérieur à celui des hommes (52% contre 49%).

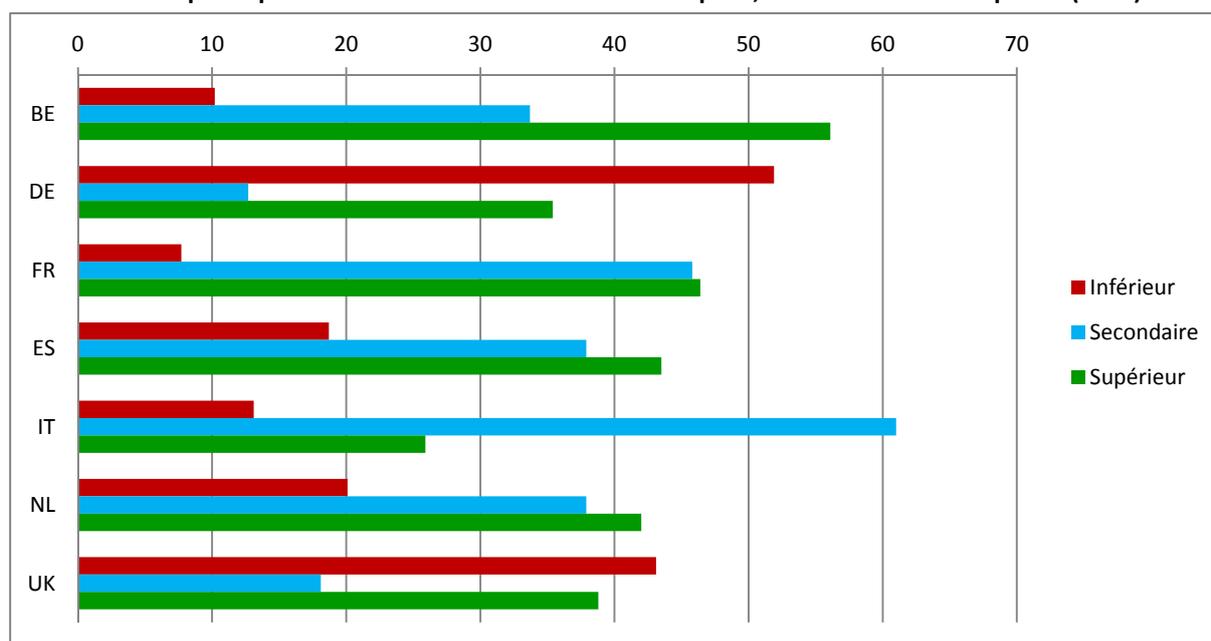
**Graphique 1**  
**Taux de participation des femmes et des hommes à la formation continue en entreprise (2010)**



Source : EWCS 2010 (Eurofound), calculs FTU

Le graphique 2 met en évidence les écarts en termes de niveau d'instruction. Il montre que l'effet « Matthieu », identifié dans les données belges du tableau 2, n'est pas généralisé : seuls les Pays-Bas et l'Espagne présentent des inégalités semblables à la Belgique. Alors que les moins diplômés sont nettement défavorisés dans la participation à la formation en Belgique, en France, en Italie et en Espagne, ils font au contraire l'objet d'une attention particulière en Allemagne et au Royaume-Uni. Dans ces deux pays, c'est parmi ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire que l'on rencontre les pourcentages les plus élevés de participation à la formation.

**Graphique 2**  
**Taux de participation à la formation continue en entreprise, selon le niveau de diplôme (2010)**



*Inférieur = au maximum certificat du secondaire inférieur. Secondaire = diplôme de l'enseignement secondaire général, technique, professionnel et de l'enseignement post-secondaire.*

*Supérieur = hautes écoles et universités.*

*Source : EWCS 2010 (Eurofound), calculs FTU*

## LES BÉNÉFICES DE LA FORMATION CONTINUE EN TERMES DE QUALITÉ DE L'EMPLOI

Le tableau 4, construit à partir de l'enquête EWCS, montre comment les salariés apprécient les bénéfices de la formation professionnelle continue en termes d'amélioration de leurs méthodes de travail, de renforcement de leur sécurité d'emploi ou d'amélioration de leurs perspectives de carrière.

**Tableau 4 – Estimation des bénéfices perçus de la participation à la formation, en % des salariés qui ont suivi une formation au cours de l'année écoulée (Belgique, 2010)**

	J'ai pu améliorer ma façon de travailler	Je me sens plus en sécurité dans mon emploi	J'ai de meilleures perspectives de carrière
Tous	86.8%	57.2%	53.3%
Hommes	87.2%	60.2%	58.7%
Femmes	86.5%	54.2%	47.7%
<30 ans	92.9%	66.5%	64.8%
30-49 ans	85.1%	55.5%	51.3%
50+	86.5%	54.4%	49.3%
Diplôme inférieur	90.6%	74.8%	61.5%
Diplôme secondaire	86.6%	61.9%	60.2%
Diplôme supérieur	86.4%	52.0%	48.7%
Temps plein	88.1%	60.4%	56.2%
Temps partiel	83.3%	48.1%	45.0%

*Source : EWCS, calculs FTU*

Globalement, le bénéfice en termes d'amélioration de sa façon de travailler est très largement partagé. On notera que les scores d'appréciation les plus élevés se rencontrent parmi les plus jeunes (<30 ans) et parmi les moins diplômés, tandis que le score le moins élevé se rencontre parmi les salariés à temps partiel.

L'amélioration du sentiment de sécurité d'emploi est plus importante chez les hommes que chez les femmes, chez les plus jeunes que chez les plus âgés, chez ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur. On notera que les salariés à temps partiel sont nettement moins nombreux que les salariés à temps plein à déclarer que la formation améliore leur sécurité d'emploi (48% contre 60%).

Ce sont bien davantage les hommes que les femmes (59% contre 48%) qui considèrent que la formation améliore leurs perspectives de carrière. C'est aussi davantage le cas des salariés à temps plein (56%) que des salariés à temps partiel (45%), sachant que quatre temps partiels sur cinq sont des femmes. Le sentiment d'amélioration des perspectives de carrière est plus important chez les moins de 30 ans et également parmi les moins diplômés.

## CONCLUSION

Le niveau de participation des salariés belges à la formation en entreprise est inférieur à celui des salariés allemands, néerlandais et britanniques, mais supérieur à celui des salariés français. C'est la conséquence logique d'un faible niveau d'investissement des entreprises belges dans la formation continue.

Ce n'est pas seulement le niveau de participation qui pose problème, mais aussi les inégalités dans l'accès à la formation. En Belgique, la formation continue en entreprise privilégie les plus diplômés au détriment des moins diplômés, alors que ces derniers reconnaissent, davantage que les autres, que la formation améliore leur sécurité d'emploi et leurs perspectives de carrière. Dans d'autres pays voisins, comme l'Allemagne et la Grande-Bretagne, la formation cible davantage les salariés qui ont un niveau d'instruction plus faible. Pour revenir à la Belgique, il faut encore mentionner que, si les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à participer à la formation continue en entreprise, elles sont moins nombreuses à en retirer des bénéfices en termes de sécurité d'emploi et de perspectives de carrière, surtout si elles travaillent à temps partiel.

Gérard VALENDUC

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à [gvalenduc@ftu-namur.org](mailto:gvalenduc@ftu-namur.org).

**FTU – Association pour une  
Fondation Travail-Université**

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur  
 +32-81-725122  
 Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles  
 +32-2-2463851

Site éducation permanente : [www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)  
 Site recherche : [www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org)

Éditeur responsable : Pierre Georis



**Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles**