

Indicateur A7. Dans quelle mesure les adultes participent-ils équitablement à des activités de formation ?

Faits marquants

- Les formations les plus courantes à l'âge adulte sont des formations non formelles, la plupart du temps en lien avec l'emploi et la participation financière des employeurs. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA), 44 % des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans ont suivi au moins une formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur, mais 9 % seulement d'entre eux en ont suivi une sans lien avec leur emploi, ni financement de leur employeur.
- Les grandes entreprises proposent davantage de formations que celles de petite taille. En moyenne, 30 % des salariés en poste dans une entreprise qui emploie moins de 10 personnes ont suivi au moins une formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA. Ce pourcentage passe du simple au double (60 %) dans les entreprises qui emploient plus de 249 personnes.
- Le pourcentage de la masse salariale investi dans les formations est plus élevé dans les grandes entreprises que dans celles de petite taille. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS), le coût de formation rapporté en pourcentage de la masse salariale est égal à 2.1 % dans les entreprises qui emploient plus de 249 personnes, à 1.5 % dans celles qui en emploient entre 50 et 249 et à 1.3 % dans celles qui en emploient entre 10 et 49.

Contexte

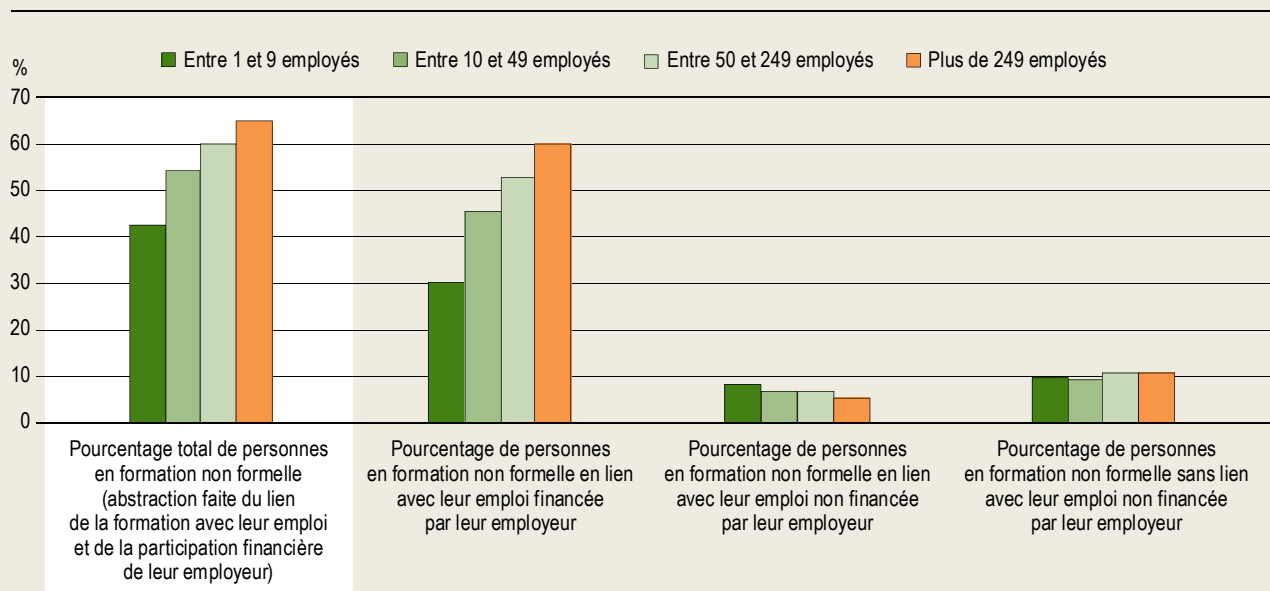
L'apprentissage à l'âge adulte peut grandement aider les adultes à entretenir et à améliorer leurs compétences clés en traitement de l'information et à acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire tout au long de leur vie. Il est crucial d'offrir aux adultes des possibilités d'apprentissage dans un cadre organisé au-delà de la formation initiale et de leur permettre d'y accéder ; c'est particulièrement vrai pour les travailleurs qui doivent s'adapter au changement tout au long de leur carrière (OCDE, 2013^[1]).

Les adultes déjà entrés dans la vie active pourraient bien avoir à remplir une bonne part des fonctions de demain, ce qui leur imposera d'acquérir de nouvelles compétences et d'actualiser celles qu'ils ont acquises par le passé. La récente crise sanitaire due à la crise du COVID-19 a amené les travailleurs de certains secteurs à modifier leurs habitudes de travail et à compter plus que jamais sur le télétravail et leur a imposé d'être flexibles et d'être capables de s'adapter, ce qui a leur a parfois demandé de suivre une formation.

L'apprentissage à l'âge adulte peut aussi contribuer à la réalisation d'objectifs non économiques, comme l'épanouissement personnel et l'amélioration de la santé, du civisme et de l'inclusion sociale. Pendant le confinement dû à la pandémie de COVID-19 par exemple, la familiarisation avec les nouvelles technologies en ont aidé plus d'un à rester en contact avec leurs proches et leurs amis. Toutefois, la forte variation de l'éventail d'activités d'apprentissage à l'âge adulte et de la participation à ces activités entre les pays de l'OCDE ayant un niveau de développement similaire suggère l'existence de grandes différences dans les cultures et les possibilités d'apprentissage et les systèmes de formation pour adultes (Borkowsky, 2013^[2]).

Graphique A7.1. Pourcentage d'actifs occupés âgés de 25 à 64 ans en formation non formelle, selon la taille et le secteur de leur entreprise, le lien avec leur emploi et la participation financière de leur employeur (2016)

Enquête sur l'éducation des adultes (EEA), moyenne des pays de l'OCDE ayant participé à l'EEA



Remarque : Le pourcentage total n'est pas égal à la somme des pourcentages désagrégés, car des personnes peuvent appartenir à plus d'une catégorie.

Source : OCDE (2020), tableau A7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934163002>

Autres faits marquants

- Que les salariés suivent ou non des formations en lien avec leur emploi dépend fortement de la taille de leur entreprise, sauf lorsque les formations ne sont pas financées par les employeurs.
- Les formations formelles sont nettement plus intensives que les formations non formelles, mais les adultes sont moins susceptibles d'en suivre. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA), les personnes en formation formelle y consacrent en moyenne 406 heures par an, contre 73 heures seulement en formation non formelle.
- Les formations sont plus suivies dans la fonction publique que dans le secteur privé. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, 57 % des fonctionnaires ont suivi au moins une formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur, contre 40 % seulement des salariés du secteur privé.
- Les adultes plus instruits sont plus susceptibles de suivre des formations. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, 24 % des 25-64 ans ont suivi au moins une formation non formelle dans les 12 mois précédant l'enquête dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ce pourcentage atteint 41 % dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et 62 % dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire.

Analyse

C'est souvent le contexte social qui motive les adultes à suivre une formation. Ils choisissent de s'investir dans ce qu'ils jugent important et de consacrer de l'énergie à l'amélioration de leur efficacité (Włodkowski et Ginsberg, 2017^[3]). Selon une étude, les adultes suivent des formations à la fois pour des raisons intellectuelles et pour des raisons pragmatiques, qui résident dans l'utilité de ce qu'ils apprennent (Dench et Regan, 2000^[4]). Les raisons intellectuelles tiennent notamment à la volonté de garder l'esprit vif et alerte grâce à des activités cérébrales, au plaisir de relever le défi d'apprendre de nouvelles choses et à l'intérêt pour l'acquisition de connaissances, tandis que les raisons pragmatiques résident plutôt dans l'amélioration des perspectives professionnelles et la nécessité de rester compétitif sur le marché du travail. Des formations formelles ou non formelles de qualité permettent aux salariés d'actualiser leurs compétences et, ainsi, d'être de bonnes recrues dans l'économie mondialisée du XXI^e siècle.

Selon l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) et l'Évaluation des compétences des adultes, administrée dans le cadre du Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), la formation non formelle est la forme la plus courante d'apprentissage à l'âge adulte. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, 44 % des 25-64 ans ont suivi au moins une formation non formelle au cours des 12 mois précédant l'enquête, mais 7 % seulement d'entre eux ont suivi une formation formelle. Parmi ces pays, le pourcentage de 25-64 ans en formation non formelle est inférieur à 30 % en Grèce, en Lituanie, en Pologne et en Turquie, mais supérieur à 60 % aux Pays-Bas et en Suisse. Parmi les pays qui ont uniquement participé à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), le pourcentage de 25-64 ans en formation non formelle est inférieur à 30 % en Fédération de Russie et au Mexique, mais égal à 63 % en Nouvelle-Zélande (voir le tableau A7.5, disponible en ligne).

Par ailleurs, la plupart des formations non formelles sont en lien avec l'emploi et sont financées par les employeurs. Il apparaît en effet que 9 % seulement des salariés ont suivi une formation non formelle sans lien avec leur emploi, ni financement de leur employeur, alors que 44 % d'entre eux en ont suivi au moins une en lien avec leur emploi financée par leur employeur (voir le Tableau A7.1 et le tableau A7.5, disponible en ligne).

Participation des salariés à des activités non formelles de formation

Participation selon la taille des entreprises

L'égalité d'accès des adultes à l'apprentissage est une préoccupation politique dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2019^[5] ; Commission européenne, 2019^[6]). Les adultes peu instruits qui ne travaillent pas sont moins susceptibles de suivre des formations, car ils ont moins accès aux possibilités d'apprentissage que les actifs occupés très instruits. Il reste que les inégalités ne se limitent pas au niveau de formation et à la situation au regard de l'emploi. Il en existe même entre les salariés, du fait de la taille de leur entreprise. L'une des tendances qui s'observe par exemple dans l'ensemble des pays de l'OCDE est que les grandes entreprises proposent plus de formations à leurs salariés que les petites entreprises (voir le Graphique A7.1).

Les employeurs sont des pourvoyeurs majeurs de formations, qu'ils financent sur leurs propres fonds, mais de nombreuses petites et moyennes entreprises manquent des capacités requises pour proposer des formations à leurs salariés, de sorte qu'elles ne peuvent compter sur les retombées des formations, par exemple une productivité accrue et un personnel plus zélé, plus susceptible de rester en poste et en meilleurs termes avec leurs supérieurs. Les salariés concernés ont quant à eux moins de possibilités de suivre une formation et, donc, d'en retirer des avantages, par exemple une augmentation de leur rémunération et une amélioration de leur employabilité, de leur santé, de leur bien-être, de leur engagement au service de la société et de leur civisme (OCDE, 2019^[5] ; Commission européenne, 2015^[7]).

Il ressort du Graphique A7.1 qu'en moyenne, 30 % des salariés en poste dans une entreprise qui emploie moins de 10 personnes ont suivi au moins une formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur dans les 26 pays de l'OCDE qui participent à l'EEA. Ce pourcentage passe du simple au double (60 %) dans les entreprises qui emploient plus de 249 personnes. Les différences les plus marquées s'observent en Irlande, en Lituanie et en Turquie, où le pourcentage de salariés en formation varie de plus de 35 points de pourcentage entre les plus petites entreprises et celles employant plus de 249 personnes. Par contraste, ces différences sont inférieures à 25 points de pourcentage en Allemagne, en Estonie, en Norvège, en République tchèque et en Slovaquie. Parmi les pays membres et partenaires de l'OCDE qui ont uniquement participé à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), ces différences sont égales ou supérieures à 40 points de pourcentage au Chili, en Corée et au Mexique, mais inférieures à 30 points de pourcentage en Fédération de Russie, au Japon et en Nouvelle-Zélande (voir le Tableau A7.1).

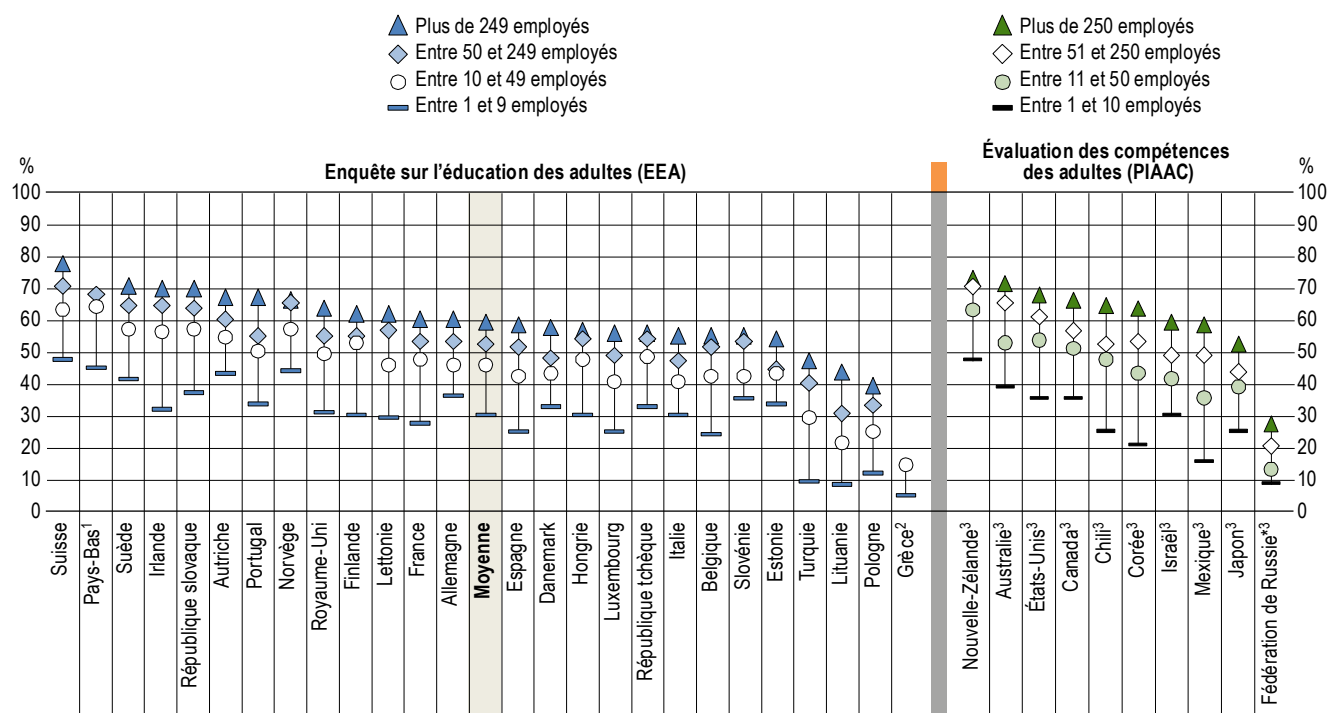
Dans tous les pays de l'OCDE, les salariés des entreprises de plus grande taille sont plus susceptibles que leurs homologues des petites entreprises de suivre une formation en lien avec leur emploi financée par leur employeur. Par contraste, toutes tailles d'entreprise confondues, le pourcentage de salariés en formation est nettement inférieur si les cours ne sont pas

financés par leur employeur. En moyenne, 10 % environ des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans ont suivi au moins une formation sans lien avec leur emploi qui n'a pas été financée par leur employeur, quelle que soit la taille de leur entreprise, dans les 26 pays de l'OCDE qui participent à l'EEA. La taille de l'entreprise a donc un grand impact sur les possibilités de formation proposées aux salariés en lien ou non avec leur emploi, mais n'intervient pratiquement pas si les formations ne sont pas financées par l'employeur (voir le Graphique A7.1).

Il existe une relation positive entre la taille des entreprises (dérivée du nombre de salariés) et le fait que les salariés suivent ou non une formation non formelle en lien avec leur emploi que leur employeur finance dans tous les pays membres et partenaires de l'OCDE qui ont participé à l'EEA ou à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Toutefois, le pourcentage de salariés en formation varie sensiblement entre les pays. Les salariés sont par exemple plus susceptibles de suivre une formation dans les entreprises qui emploient moins de 10 personnes en Suisse que dans les entreprises qui emploient plus de 249 en Lituanie et en Pologne. C'est le cas également dans les pays non européens qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) : le pourcentage de salariés en formation est plus élevé dans les entreprises de très petite taille en Nouvelle-Zélande (47 %) que dans les entreprises de grande taille en Fédération de Russie (28 %) (voir le Graphique A7.2).

Graphique A7.2. Pourcentage d'actifs occupés âgés de 25 à 64 ans en formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur, selon la taille de l'entreprise (2016)

Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) ou Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)



1. La catégorie "Entre 50 et 249 employés" représentent en fait "Plus de 50 employés". Il n'y a donc pas de catégorie "Plus de 249 employés" pour les Pays-Bas.

2. Les données pour les catégories "Entre 50 et 249 employés" et "Plus de 249 employés" sont peu fiables et ne sont donc pas présentées.

3. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

* Voir la note concernant les données de la Fédération de Russie dans la section « Source ».

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'actifs occupés âgés de 25 à 64 ans en formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur dans les entreprises de plus de 249 (ou de 250) employés.

Source : OCDE (2020), tableau A7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934163021>

Dans tous les pays participant à l'EEA et à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), sauf en Estonie, en Fédération de Russie, en Lituanie et en Slovénie, la différence la plus marquée de pourcentage de salariés en formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur s'observe entre les entreprises qui emploient entre 1 et 9 personnes et

celles qui en emploient entre 10 et 49 (ou entre 1 et 10 et entre 11 et 50 dans l'Évaluation des compétences des adultes [PIAAC]). En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, le pourcentage de salariés en formation de ce type s'élève à 30 % seulement dans les entreprises qui emploient moins de 10 personnes, mais atteint 45 % dans celles qui en emploient entre 10 et 49, 53 % dans celles qui en emploient entre 50 et 60 % dans qui en emploient plus de 249 (voir le Graphique A7.2).

Une tendance similaire ressort des réponses des chefs d'entreprise à la question de savoir s'ils proposent des formations à leur personnel. Les chefs d'entreprise sont plus susceptibles d'y répondre par l'affirmative s'ils emploient beaucoup de personnel. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS), des formations sont proposées dans 74 % des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes, contre 96 % dans celles qui en emploient plus de 249. Ce pourcentage varie fortement aussi entre les pays : la quasi-totalité des entreprises proposent des formations en Lettonie et en Norvège, mais moins de 30 % en font autant en Grèce (voir le tableau A7.4, en ligne).

La taille des entreprises est un facteur plus déterminant semble-t-il dans les pays où le pourcentage d'entreprises proposant des formations est moins élevé. En Grèce, en Hongrie et en Pologne par exemple, des formations sont proposées dans moins de 40 % des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes, un pourcentage supérieur de 40 points de pourcentage dans les entreprises qui emploient plus de 249 personnes. Par contraste, le pourcentage d'entreprises proposant des formations est très élevé quelle que soit leur taille en Lettonie, en Norvège et en Suède. Dans ces trois pays, même les plus petites entreprises en proposent systématiquement : c'est le cas de plus de 90 % des entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes (voir le tableau A7.4, en ligne).

Participation à des activités de formation dans le secteur public et le secteur privé

Les formations non formelles sont plus courantes dans la fonction publique que dans le secteur privé. Cette tendance peut en partie s'expliquer par des différences de culture et de gouvernance entre les deux secteurs. Elle peut également s'expliquer par la taille des entreprises dans le secteur privé, par comparaison avec celle des structures publiques. Dans tous les pays, les services publics emploient de nombreuses personnes, alors que les entreprises privées en emploient un nombre très variable. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, 57 % des fonctionnaires suivent au moins une formation non formelle en lien avec leur emploi qui est financée par leur employeur, contre 40 % des salariés en poste dans le secteur privé. Cette tendance s'observe dans tous les pays membres et partenaires de l'OCDE qui participent à l'EEA et à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), sauf en République slovaque, où 51 % des fonctionnaires et des salariés sont en formation de ce type (voir le Graphique A7.3).

Parmi les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, les différences les plus marquées s'observent en Estonie et en Slovénie, où le pourcentage de personnes en formation est plus élevé de 29 points de pourcentage au moins dans la fonction publique que dans le secteur privé. Par contraste, cette différence représente moins de 10 points de pourcentage en Grèce, en Hongrie et en République slovaque (voir le Graphique A7.3).

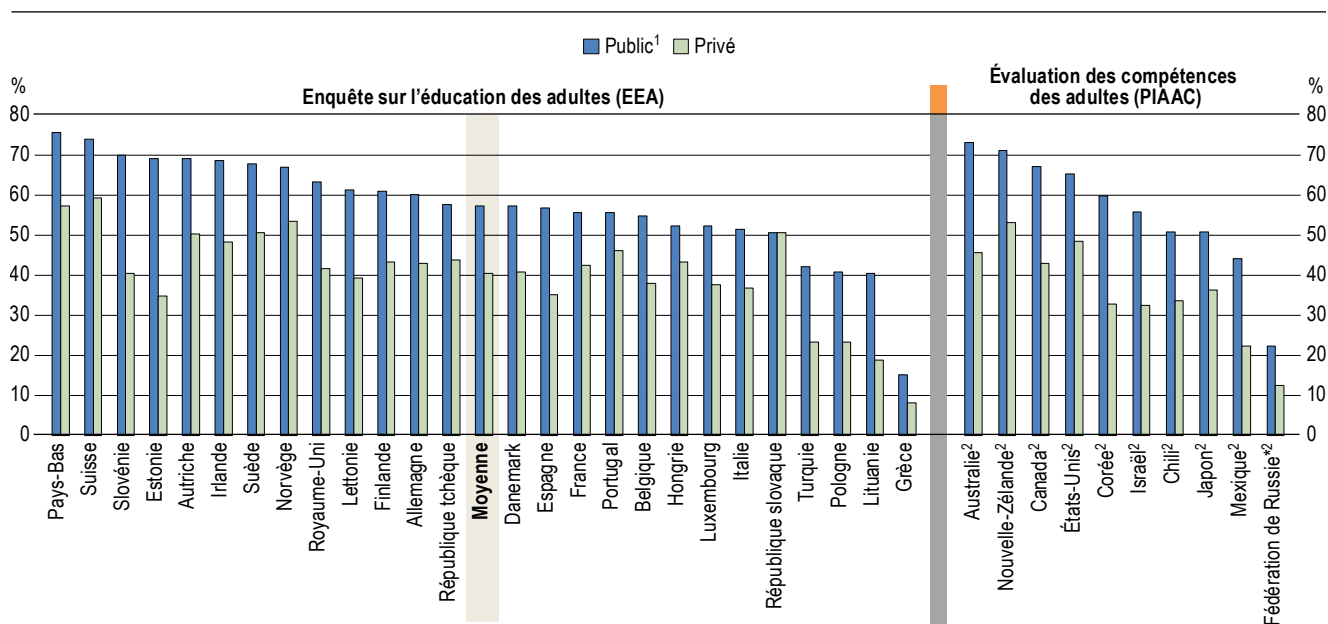
Participation à des activités non formelles de formation, selon le niveau de formation

Les adultes plus instruits sont plus susceptibles de suivre des formations non formelles. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, le pourcentage de 25-64 ans, actifs occupés ou non, qui ont suivi au moins une formation non formelle au cours des 12 mois précédant l'enquête s'établit à 24 % dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ce pourcentage atteint 41 % dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et 62 % dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire (voir le tableau A7.5, en ligne).

En Autriche, en République tchèque et en Suisse, la différence de pourcentage entre l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et l'effectif diplômé de ce niveau d'enseignement ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire est égale ou supérieure à 25 points de pourcentage. La différence de pourcentage entre l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire et l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est supérieure à 20 points de pourcentage dans tous les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA et est même égale ou supérieure à 50 points de pourcentage en Slovénie et en Suisse (voir le tableau A7.5, en ligne).

Graphique A7.3. Pourcentage d'actifs occupés âgés de 25 à 64 ans en formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur, dans le secteur public et le secteur privé (2016)

Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) ou Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)



1. Y compris les organisations sans but lucratif.

2. L'année de référence n'est pas 2016. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

* Voir la note concernant les données de la Fédération de Russie dans la section « Source ».

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'actifs occupés âgés de 25 à 64 ans en formation non formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur dans le secteur public.

Source : OCDE (2020), tableau A7.1. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934163040>

Relation entre l'intensité de la formation et le pourcentage de 25-64 ans en formation

Formation non formelle

Le Graphique A7.4 montre l'association entre le pourcentage de 25-64 ans en formation et le nombre annuel moyen d'heures de formation dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA. En moyenne, 44 % des 25-64 ans ont suivi une formation non formelle, à raison de 73 heures par an en moyenne. Le pourcentage d'adultes en formation et le nombre moyen d'heures de formation varient fortement entre les pays. Ces différences sont imputables à des orientations politiques qui peuvent expliquer la faible corrélation entre les deux variables. L'Autriche est le seul pays où plus de 55 % des 25-64 ans suivent une formation non formelle à raison de plus de 80 heures par an en moyenne. Par contraste, moins de 30 % d'adultes suivent une formation non formelle en Lituanie, de surcroît à raison de 42 heures seulement par an en moyenne (voir le Graphique A7.4).

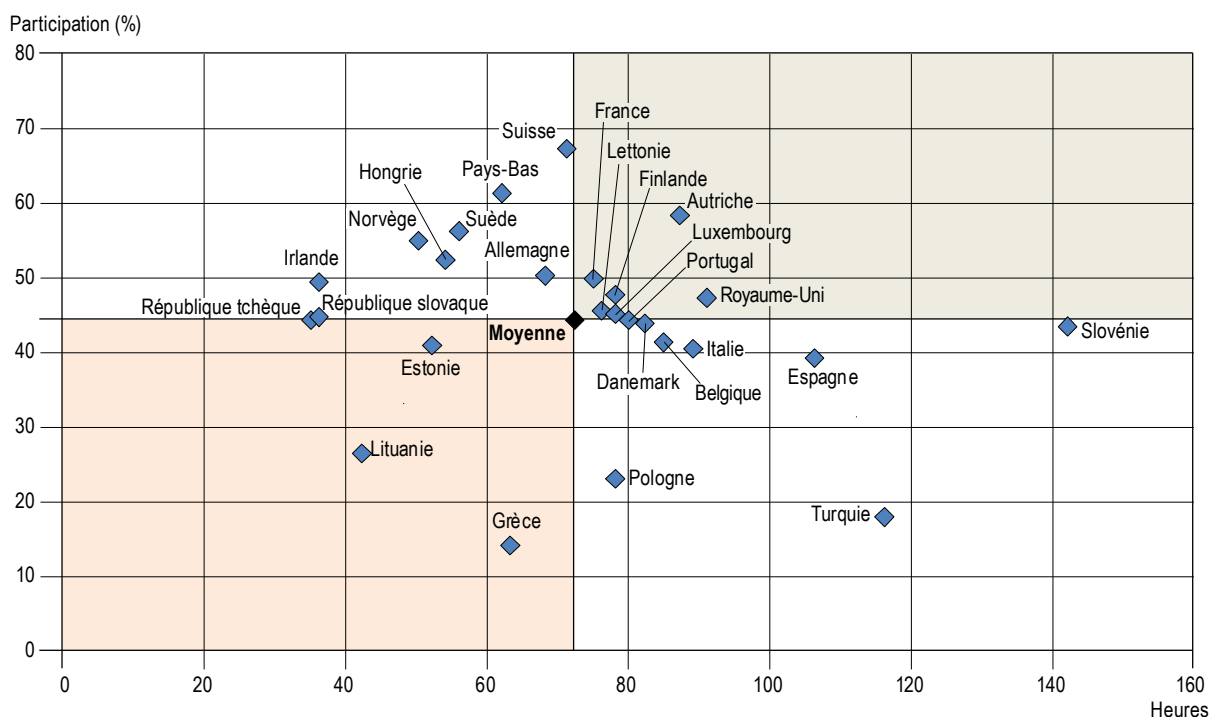
La répartition des pays entre les quatre quadrants dans le Graphique A7.4 montre qu'il n'y a pas de corrélation nette entre le pourcentage de personnes en formation et l'intensité des formations. Le nombre annuel moyen d'heures de formation varie fortement entre des pays où le pourcentage de personnes en formation est similaire. Le pourcentage de personnes en formation de la République slovaque et de la République tchèque est comparable à celui de la Slovenie, mais les formations sont nettement moins intenses dans les deux premiers pays (35 heures environ en moyenne) que dans le troisième (142 heures). Cette différence montre bien que le nombre d'heures de formation peut varier nettement même entre des pays qui parviennent à faire en sorte qu'un pourcentage similaire d'adultes suivent une formation (voir le Graphique A7.4).

La différence de pourcentage d'adultes en formation entre les niveaux de formation se réduit une fois que c'est l'intensité des formations (dérivée du nombre d'heures de cours) qui est prise en considération et non le pourcentage global de personnes en formation. L'intensité la plus forte n'est pas toujours associée au niveau de formation le plus élevé. Dans 9 des 26 pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, c'est dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que le

nombre moyen d'heures de formation non formelle est le plus élevé. L'intensité des formations est la plus forte dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire au Danemark, mais dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire dans 15 pays. Il apparaît donc que dans certains pays, le niveau de formation est en corrélation positive avec l'apprentissage à l'âge adulte, mais pas avec son intensité (voir le Tableau A7.2).

Graphique A7.4. Relation entre l'intensité de la formation (nombre d'heures) et le pourcentage de 25-64 ans en formation non formelle (2016)

Enquête sur l'éducation des adultes (EEA)



Remarque : L'intensité de la formation (nombre d'heures) est dérivée des 25-64 ans en formation non formelle.

Source : OCDE (2020), tableaux A7.2 et A7.5, disponibles en ligne. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934163059>

Il y a lieu de préciser que le nombre moyen d'heures de formation par an est en règle générale nettement plus élevé dans les pays membres et partenaires de l'OCDE qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) que dans ceux qui ont pris part à l'EEA. Pour les pays qui ont participé à l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), le nombre moyen d'heures de formation non formelle le moins élevé est de 103 heures en Australie tandis qu'il dépasse 225 heures en Corée et au Mexique (voir le tableau A7.2). À titre de comparaison, la valeur la moins élevée dans les pays de l'OCDE qui ont participé à l'EEA s'élève à 35 heures en République tchèque tandis que la valeur la plus élevée est de 142 heures en Slovaquie. Ces écarts majeurs sont vraisemblablement dus à une approche conceptuelle différente entre les deux enquêtes.

Formation formelle

Les formations formelles sont plus rares chez les 25-64 ans, mais sont d'une intensité nettement plus forte que les formations non formelles. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à l'EEA, les personnes en formation formelle y consacrent en moyenne 406 heures par an, contre 73 heures en formation non formelle (voir le Tableau A7.2).

Parmi les pays participants, c'est en Allemagne que le nombre d'heures est le plus élevé en formation formelle (872 heures par an). Vient ensuite le Portugal, avec une intensité égale à 653 heures par an. Par contraste, l'intensité des formations

formelles est inférieure à 300 heures par an en Espagne, au Luxembourg, en Norvège, au Royaume-Uni et en Turquie ; le Royaume-Uni se classe au dernier rang (169 heures par an) (voir le Tableau A7.2).

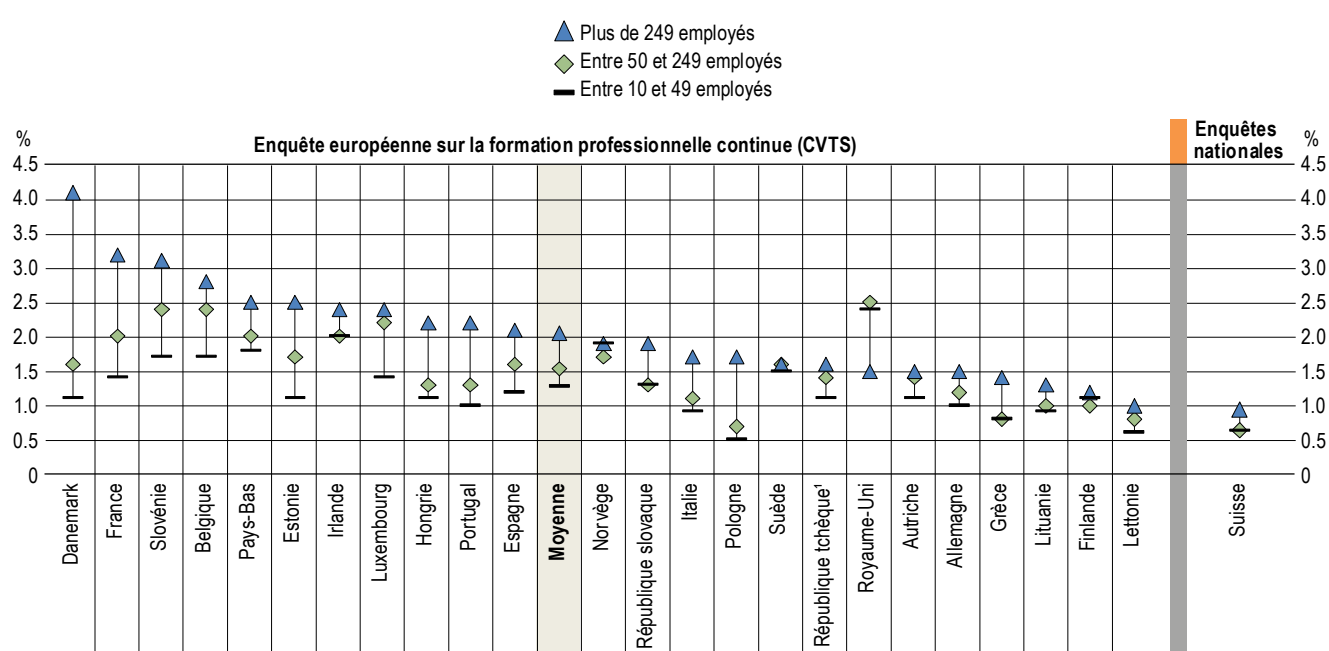
Coût de formation

Selon un rapport récent du Groupe de travail de la Commission européenne « Éducation et formation des adultes » (2019^[6]), les investissements dans l'apprentissage à l'âge adulte n'ont pas augmenté depuis une dizaine d'années, alors que ce secteur de l'éducation se distingue par le public cible le plus important. Durant cette période, les pays ont revu le budget de l'éducation à la hausse (voir les indicateurs C2 et C4), mais pas les dépenses publiques au titre de l'apprentissage à l'âge adulte, qui reste le secteur le moins bien financé du système. Les prestataires de services de ce secteur sont donc contraints de travailler avec des moyens financiers limités, alors qu'il est de plus en plus nécessaire de former les adultes et de les amener à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour garder leur employabilité et leur compétitivité à l'heure où les applications numériques envahissent l'économie et que le marché du travail évolue rapidement.

Comme les employeurs sont les principaux pourvoyeurs de formations non formelles, ils financent une part importante de l'investissement dans l'apprentissage à l'âge adulte (Eurostat, 2020^[8] ; Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2015^[9]). Ils peuvent toutefois peiner à proposer des formations s'ils manquent de ressources. Ils peuvent aussi rechigner à investir dans la formation de leur personnel s'ils n'y voient pas d'avantages immédiats, voire s'ils ignorent les possibilités de financement des formations. Dans certains pays par exemple, les employeurs ont droit à des aides financières au titre de la formation des membres de leur personnel qui n'ont pas coutume de suivre les formations financées par leur entreprise. Il peut s'agir d'une réduction ou d'un remboursement des frais de formation des salariés. Les aides financières sont plus courantes si les formations ciblent le personnel peu qualifié ou des personnes à réintégrer sur le marché du travail (Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2015^[9]).

Graphique A7.5. Coût de formation en pourcentage de la masse salariale, selon la taille de l'entreprise (2015)

Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) ou enquêtes nationales, coût déclaré par les entreprises



1. Les questionnaires ont principalement été administrés en ligne, sous forme de formulaires interactifs en PDF, et une petite partie seulement des questionnaires ont été administrés sur papier. Pour de plus amples informations, voir les métadonnées en ligne (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/trng_cvt_esqrs_cz.htm).

Les pays sont classés par ordre décroissant du coût de formation des entreprises de plus de 249 employés en pourcentage de leur masse salariale.

Source : OCDE (2020), tableau A7.3. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

La taille des entreprises est un facteur déterminant du budget de formation. Les entreprises de plus grande taille ont la possibilité de répartir leur budget de formation entre un plus grand nombre de salariés. Il est plus courant dans les grandes entreprises que plusieurs salariés remplissent les mêmes fonctions, d'où la nécessité de proposer des formations de groupe (Black, Noel et Wang, 1999^[10]). Par contraste, les entreprises de plus petite taille s'exposent à des coûts unitaires plus élevés, ce qui peut les dissuader d'investir.

Une tendance nette ressort de la CVTS dans les pays européens : les grandes entreprises, soit celles qui emploient plus de 249 personnes, investissent en formation un pourcentage plus élevé de leur masse salariale que les entreprises plus petites, tant celles qui emploient entre 10 et 49 personnes que celles qui en emploient entre 50 et 249. En moyenne, dans les pays de l'OCDE qui participent à la CVTS, le coût de formation rapporté en pourcentage de la masse salariale est égal à 2.1 % dans les entreprises qui emploient plus de 249 personnes, à 1.5 % dans celles qui en emploient entre 50 et 249 et à 1.3 % dans celles qui en emploient entre 10 et 49 (voir le Graphique A7.5).

La différence la plus nette selon la taille de l'entreprise s'observe au Danemark, où les entreprises qui emploient plus de 249 personnes investissent 4.1 % de leur masse salariale dans la formation, contre 1.1 % seulement dans celles qui emploient entre 10 et 49. Par contraste, le coût de formation rapporté en pourcentage de la masse salariale varie à peine selon la taille des entreprises en Finlande, en Norvège et en Suède. Le seul pays où la tendance inverse s'observe est le Royaume-Uni, où les entreprises qui emploient moins de 250 personnes investissent un pourcentage plus élevé de leur masse salariale dans la formation de leur personnel que les grandes entreprises (voir le Graphique A7.5).

Dans la plupart des pays de l'OCDE qui participent à la CVTS, c'est entre les entreprises qui emploient entre 50 et 249 personnes et celles qui en emploient plus de 249 que le pourcentage de la masse salariale investi dans la formation varie le plus nettement. Il ne varie plus nettement entre les entreprises qui emploient entre 10 et 49 personnes et celles qui en emploient entre 50 et 249 que dans 8 des 24 pays de l'OCDE participants. Ce constat conforte la thèse que les entreprises de plus grande taille bénéficient d'un coût de formation réduit grâce à l'échelle à laquelle les formations sont organisées et sont donc plus enclines à y investir une plus grande part de leur masse salariale (voir le Graphique A7.5).

Encadré A7.1. Préparation des enseignants à encadrer l'apprentissage informatisé

Les enseignants doivent, bien plus que dans de nombreuses autres professions, actualiser leurs compétences régulièrement pour moderniser leurs pratiques pédagogiques et s'adapter aux transformations extrêmement rapides inhérentes au XXI^e siècle. C'est plus important encore dans le contexte actuel, alors que la crise sanitaire a provoqué la fermeture des établissements et a imposé l'apprentissage en ligne au nom de la continuité pédagogique. Cette situation sans précédent a mis les enseignants dans l'obligation de s'adapter très rapidement, en particulier dans les pays où ils n'ont pas nécessairement les compétences pédagogiques et techniques requises pour intégrer les applications numériques dans leurs pratiques pédagogiques.

L'Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) donne un aperçu intéressant des formations suivies par les enseignants avant la crise. Elle propose par exemple des indicateurs sur la fréquence et l'intensité de la formation continue chez les enseignants. Il en ressort qu'en moyenne, les enseignants ont suivi quatre types différents de formation continue au cours des 12 mois précédant l'enquête et que 82 % d'entre eux estiment que les formations qu'ils ont suivies ont eu un impact sur leurs pratiques pédagogiques (Reimers et Schleicher, 2020^[11] ; OCDE, 2019^[12]).

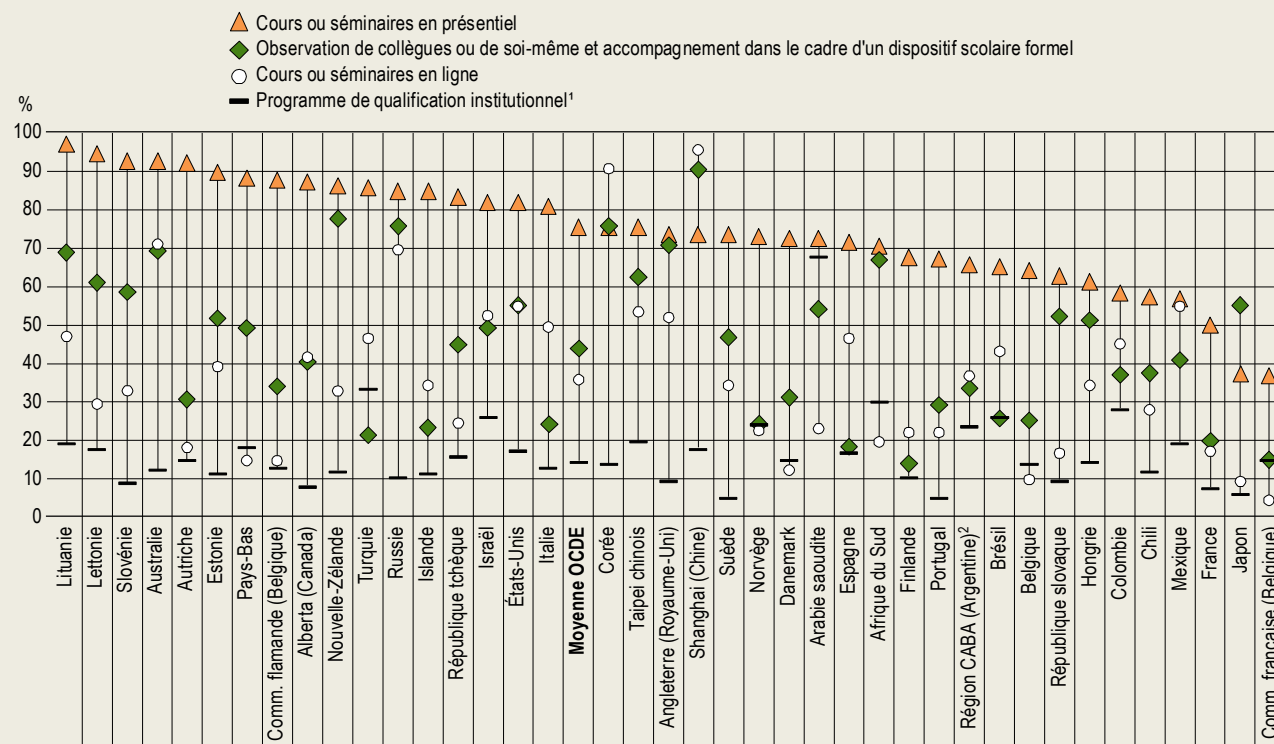
La plupart des enseignants continuent de se former une fois en poste, mais les formations qu'ils suivent ne sont pas nécessairement les plus utiles. Selon les enseignants, les formations les plus probantes sont celles basées sur un solide contenu des matières et des programmes, des approches pédagogiques collaboratives et l'intégration de l'apprentissage actif (Black, Noel et Wang, 1999^[10]). Peut-être en raison d'une offre de formations relativement limitée, les enseignants participent peu aux activités qui comportent précisément ces éléments. Les enseignants sont les plus susceptibles d'assister en personne à des cours ou à des séminaires : en moyenne, 76 % de ceux en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire disent y assister dans les pays de l'OCDE. Les formes plus collaboratives de développement professionnel sont moins prisées : 44 % des enseignants disent participer à des activités de la catégorie « Observation de collègues ou de soi-même et accompagnement dans le cadre d'un dispositif scolaire formel » (voir le Graphique A7.5).

Les enseignants disent avoir grand besoin de formation en ce qui concerne l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans leurs cours : ils sont en moyenne 18 % à le déclarer dans les pays de l'OCDE (Black, Noel et Wang, 1999^[10]). C'est le deuxième type de formation dont ils disent avoir besoin, juste après la prise en charge des élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation. Les compétences informatiques sont particulièrement importantes vu le passage massif à l'enseignement en ligne lors du confinement décrété du fait du COVID-19 dans de nombreux pays de l'OCDE. Selon les données sur le développement professionnel, 36 % en moyenne des enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire disent suivre des cours ou des séminaires en ligne, soit plus de moitié moins que le pourcentage de ceux qui disent assister à des cours ou à des séminaires en personne, dans les pays de l'OCDE.

Force est donc de constater que les enseignants ne se tournent pas massivement vers l'apprentissage à distance en formation continue, alors qu'ils déclarent avoir besoin de formation en informatique. C'est le cas dans la plupart des pays, mais quelques pays et économies comme la Corée et Shanghai (République populaire de Chine) font figure d'exception : plus de 90 % des enseignants ont dit avoir suivi une formation en ligne l'année précédant l'enquête. Le taux de participation à ces formations dépasse également 50 % en Angleterre (Royaume-Uni), en Australie, aux États-Unis, en Fédération de Russie, en Israël, au Mexique et au Taipei chinois (voir le Graphique A7.6).

Graphique A7.6. Pourcentage d'enseignants en formation de divers types dans le premier cycle du secondaire (2018)

Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS)



Remarque : La moyenne de l'OCDE est la moyenne arithmétique calculée sur la base des enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire dans 31 pays et économies de l'OCDE dont les données sont adjugées.¹

1. Un cursus sanctionné par un diplôme, par exemple.

2. CABA fait référence aux données adjugées de la région de Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire qui ont assisté à des cours ou à des séminaires en présentiel au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Source : OCDE (2018), *Résultats de TALIS 2018 (Volume I) : Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5bb21b3a-fr>, tableau 1.5.7 (en ligne). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934163097>

La fréquence à laquelle les enseignants font en sorte que leurs élèves utilisent les TIC pour faire leurs devoirs ou concevoir des projets a augmenté dans la quasi-totalité des pays depuis 2013, à tel point que 53 % des enseignants disent le faire souvent ou toujours dans les pays de l'OCDE (Black, Noel et Wang, 1999^[10]). Ce constat reflète la tendance plus généralisée à l'informatisation et à la pénétration des TIC dans toutes les sphères de la société. Les enseignants plus jeunes sont vraisemblablement plus familiarisés avec les nouvelles technologies que les enseignants plus âgés, mais ils ne font pas état d'une intégration nettement plus élevée des TIC dans les projets des élèves. Il apparaît donc que même si les enseignants plus jeunes sont plus familiarisés avec ces applications, les enseignants plus expérimentés se sentent vraisemblablement plus à l'aise lorsqu'il s'agit d'adopter d'autres pratiques pédagogiques et sont dès lors plus tentés

d'utiliser les TIC. Dans l'OCDE, 56 % seulement des enseignants ont suivi des cours sur l'utilisation pédagogique des TIC durant leur formation initiale et 43 % seulement d'entre eux s'estimaient bien ou très bien préparés à intégrer les TIC en classe à leurs débuts (Reimers et Schleicher, 2020^[11]).

De tous les stades de leur carrière, ce sont leurs premières années d'exercice que les enseignants considèrent comme la période qui mérite le plus grand soutien et la plus grande attention. Selon les résultats de TALIS, les enseignants tendent à travailler dans des établissements plus « difficiles » en début de carrière, et 22 % d'entre eux aimeraient changer d'établissement si c'était possible (OCDE, 2019^[12]). Les enseignants débutants doutent plus de leur capacité d'enseigner, en particulier de leurs compétences en matière de gestion de la classe et de leur faculté d'utiliser un large éventail de pratiques pédagogiques. Le tutorat et l'initiation à l'enseignement peuvent aider les enseignants à leurs débuts dans un établissement ou dans la profession. Il reste qu'en dépit des éléments empiriques qui montrent que le tutorat et l'initiation sont bénéfiques aux enseignants et que les chefs d'établissement considèrent dans l'ensemble que le tutorat est important pour accompagner les enseignants moins expérimentés, le tutorat et l'initiation restent confidentiels. En moyenne, 51 % des enseignants débutants disent n'avoir participé à aucun programme officiel de tutorat ou d'initiation dans l'établissement où ils sont en poste et 22 % seulement déclarent avoir un tuteur attiré.

Définitions

Le terme « **adultes** » désigne la population âgée de 25 à 64 ans.

Apprentissage à l'âge adulte : la formation formelle renvoie aux activités organisées dans le système d'éducation, c'est-à-dire dans les établissements d'enseignement (écoles, collèges, universités et autres établissements à vocation pédagogique), qui constituent le parcours normal de la scolarisation à temps plein des enfants et des jeunes. Ces activités peuvent être organisées par des établissements publics ou privés. La **formation non formelle** renvoie aux activités organisées et régulières qui ne correspondent pas exactement aux activités formelles définies ci-dessus. Les formations non formelles peuvent être organisées dans des établissements d'enseignement ou ailleurs et être suivies par des individus de tout âge. Selon les pays, il peut s'agir de programmes d'alphabétisation pour adultes ou de programmes visant à dispenser une formation de base aux jeunes en décrochage scolaire, à enseigner des savoir-faire professionnels et des compétences utiles dans la vie ou encore à enrichir la culture générale.

Par **secteur**, on entend le secteur public ou privé. L'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) se base sur la distinction entre **secteur public** et **secteur privé**, tandis que l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) fait la distinction entre le secteur public, le secteur privé et les organisations à but non lucratif. Dans l'EEA, le **secteur public** correspond aux codes O, P et Q de la Nomenclature des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE). Les organisations à but non lucratif sont intégrées dans le secteur public dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC). Dans l'EEA, le **secteur privé** est un indicateur agrégé qui correspond aux codes B à N, R et S de la NACE (voir le lien <https://ec.europa.eu/eurostat/ramon> pour une description des secteurs de la NACE) tandis que l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) utilise le terme générique.

Formation financée par l'employeur : la contribution de l'employeur peut revêtir diverses formes, par exemple un allègement de la charge de travail (ce qui est le cas quand les salariés suivent en tout ou partie une formation pendant leur temps de travail rémunéré) ou une aide financière (le financement complet ou partiel des formations des salariés par les employeurs).

Formation en lien avec l'emploi : il s'agit des formations suivies dans le but d'acquérir des connaissances ou des compétences requises dans les fonctions actuelles ou visées, d'accroître sa rémunération, d'améliorer ses perspectives professionnelles dans le secteur où l'on travaille ou dans un autre secteur ou encore, plus généralement, de multiplier ses possibilités de promotion.

Niveaux de formation : les niveaux de la CITE 2011 sont tous décrits dans le Guide du lecteur, au début du présent rapport.

La version précédente de la CITE (CITE 97) est utilisée dans les analyses des données de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC) : les **niveaux de formation inférieurs au deuxième cycle de l'enseignement secondaire** correspondent aux niveaux 0, 1, 2 et 3C (formations courtes) de la CITE 97 ; les **niveaux de formation égaux au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou à l'enseignement post-secondaire non tertiaire** correspondent aux niveaux 3A, 3B, 3C (formations longues) et 4 de la CITE 97 ; et les **niveaux de formation égaux à l'enseignement tertiaire** correspondent aux niveaux 5A, 5B et 6 de la CITE 97.

Méthodologie

Les calculs relatifs aux données de l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) sont en ligne (<https://circabc.europa.eu/faces/jsp/extension/wai/navigation/container.jsp>).

En ce qui concerne les données de l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), les chiffres dont le numérateur est inférieur à 5 observations ou dont le dénominateur est inférieur à 30 observations multipliées par le nombre de catégories sont remplacés par la lettre « c » dans les tableaux.

Sources

Les tableaux A7.1, A7.2 et A7.5 sur l'apprentissage à l'âge adulte sont basés :

- Sur l'Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) dans les pays européens membres de l'OCDE ;
- Sur le Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (Évaluation des compétences des adultes [PIAAC]) En Australie, au Canada, au Chili, en Corée, en Fédération de Russie, aux États-Unis, en Israël, au Japon, au Mexique et en Nouvelle-Zélande.

Les tableaux A7.3 et A7.4 proviennent de l'Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) dans les pays européens.

Note concernant les données de la Fédération de Russie dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)

L'échantillon de la Fédération de Russie n'inclut pas la population de la municipalité de Moscou. Les données publiées dans le présent rapport ne sont donc pas représentatives de l'ensemble de la population âgée de 16 à 65 ans résidant en Fédération de Russie, mais de la population de la Fédération de Russie, à l'exclusion de la population de la municipalité de Moscou. Des informations plus détaillées concernant les données de la Fédération de Russie ainsi que celles d'autres pays sont fournies dans le rapport technique de l'Évaluation des compétences des adultes, *Technical Report of the Survey of Adult Skills, Second Edition* (OCDE, 2016^[13]).

Références

- Black, D., B. Noel et Z. Wang (1999), « On-the-job training, establishment size, and firm size: Evidence for economies of scale in the production of human capital », *Southern Economic Journal*, vol. 66/1, p. 82, <http://dx.doi.org/10.2307/1060836>. [10]
- Borkowsky, A. (2013), « Monitoring Adult Learning Policies : A Theoretical Framework and Indicators », *Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation*, n° 88, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vxjlkzt-en>. [2]
- Commission européenne (2019), *Achievements under the Renewed European Agenda for Adult Learning: Report of the ET 2020 Working Group on Adult Learning (2018-2020)*, Commission européenne, <http://dx.doi.org/10.2767/583401>. [6]
- Commission européenne (2015), *An In-Depth Analysis of Adult Learning Policies and their Effectiveness in Europe*, Commission européenne, <http://dx.doi.org/10.2767/076649>. [7]
- Commission européenne/EACEA/Eurydice (2015), *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*, Office des publications de l'Union européenne, <http://dx.doi.org/10.2797/8002>. [9]

- Dench, S. et J. Regan (2000), « Learning in later life: Motivation and impact. », *Research Brief*, n° 183, Department for Education and Employment, <https://lemosandcrane.co.uk/resources/DfEE%20-%20Learning%20in%20later%20life.pdf>. [4]
- Eurostat (2020), *Enquête sur l'éducation des adultes*, Site internet d'Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/home> (consulté le 4 février 2020). [8]
- OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [5]
- OCDE (2019), *Résultats de TALIS 2018 (Volume I) : Des enseignants et chefs d'établissement en formation à vie*, TALIS, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5bb21b3a-fr>. [12]
- OCDE (2016), *Technical Report of the Survey of Adult Skills (PIAAC), 2nd Edition*, OCDE, Paris, http://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC_Technical_Report_2nd_Edition_Full_Report.pdf. [13]
- OCDE (2013), *Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013 : Premiers résultats de l'Évaluation des compétences des adultes*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>. [1]
- Reimers, F. et A. Schleicher (2020), *A Framework to Guide an Education Response to the COVID-19 Pandemic of 2020*, OCDE, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126988-t63lxosohs&title=A-framework-to-guide-an-education-response-to-the-Covid-19-Pandemic-of-2020. [11]
- Wlodkowski, R. et M. Ginsberg (2017), *Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*, Jossey-Bass. [3]

Tableaux de l'indicateur A7

- Tableau A7.1** Pourcentage d'actifs occupés en formation non formelle, selon la taille et le secteur de leur entreprise, le lien avec leur emploi et la participation financière de leur employeur (2016)
- Tableau A7.2** Nombre annuel d'heures de formation formelle ou non formelle, selon le niveau de formation (2016)
- Tableau A7.3** Coût annuel de formation, selon la taille de l'entreprise (2015)
- WEB Tableau A7.4** Pourcentage d'entreprises fournissant des formations professionnelles, selon la taille de l'entreprise et le type de formation (2015)
- WEB Tableau A7.5** Pourcentage d'adultes participants à des formations formelles ou non formelles, selon le niveau d'enseignement (2016)

Date butoir pour les données : 19 juillet 2020. Les mises à jour peuvent être consultées en ligne (<http://dx.doi.org/10.1787/eag-data-en>). D'autres données désagrégées sont également disponibles dans la Base de données de *Regards sur l'éducation* (<http://stats.oecd.org/>).

StatLink : <https://doi.org/10.1787/888934162926>

Tableau A7.1. Pourcentage d'actifs occupés en formation non formelle, selon la taille et le secteur de leur entreprise, le lien avec leur emploi et la participation financière de leur employeur (2016)

Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) ou Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), actifs occupés âgés de 25 à 64 ans

OCDE	Enquête sur l'éducation des adultes (EEA)						
	Pourcentage total d'actifs occupés en formation non formelle (abstraction faite du lien de la formation avec leur emploi et de la participation financière de leur employeur)						
	Total	Taille de l'entreprise				Secteur économique	
		Entre 1 et 9 employés	Entre 10 et 49 employés	Entre 50 et 249 employés	Plus de 249 employés	Privé	Public
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pays							
Autriche	67	60	67	69	77	62	82
Belgique	51	39	50	58	62	46	66
République tchèque	53	43	54	59	60	50	64
Danemark	51	40	49	53	61	46	61
Estonie	48	41	50	49	59	41	76
Finlande	56	44	59	61	68	51	70
France	58	47	59	64	70	56	68
Allemagne	56	50	54	60	66	52	69
Grèce	19	15	27	27 ¹	30 ¹	18	29
Hongrie	66	50	67	75	76	64	72
Irlande	59	40	63	69	75	55	76
Italie	52	45	52	59	62	48	66
Lettonie	54	43	56	63	66	49	75
Lituanie	33	22	33	42	52	28	56
Luxembourg	53	41	52	59	64	48	66
Pays-Bas ¹	72	59	73	76	m	66	84
Norvège	65	54	64	71	72	61	72
Pologne	31	20	30	39	44	29	48
Portugal	54	42	56	63	71	52	65
République slovaque	57	46	62	69	72	56	61
Slovénie	55	49	49	60	61	49	78
Espagne	47	35	50	59	66	43	67
Suède	63	51	64	69	77	58	73
Suisse	72	64	73	78	84	70	84
Turquie	28	13	34	45	52	27	47
Royaume-Uni	55	41	53	60	68	49	69
Moyenne	53	42	54	60	65	49	67
Évaluation des compétences des adultes (PIAAC)							
Partenaire	Pourcentage total d'actifs occupés en formation non formelle (abstraction faite du lien de la formation avec leur emploi et de la participation financière de leur employeur)						
	Total	Taille de l'entreprise				Secteur économique	
		Entre 1 et 10 employés	Entre 11 et 50 employés	Entre 51 et 250 employés	Plus de 250 employés	Privé	Public ²
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pays							
Australie ³	65	49	59	72	81	54	82
Canada ³	64	48	63	67	77	54	80
Chili ⁴	55	38	60	62	76	47	67
Israël ⁴	57	42	56	62	71	44	72
Japon ³	49	36	48	53	63	46	63
Corée ³	59	39	60	72	84	51	84
Mexique ⁵	42	24	46	57	67	31	57
Nouvelle-Zélande ⁴	74	63	74	81	85	65	85
États-Unis ⁵	68	52	61	75	78	60	79
Fédération de Russie ^{*3}	23	14	19	27	33	17	29

Remarque : Pourcentage d'actifs occupés en formation non formelle au cours des 12 mois précédents. Les pourcentages d'actifs occupés en « formation formelle en lien avec leur emploi financée par leur employeur », « formation formelle en lien avec leur emploi non financée par leur employeur », « formation formelle sans lien avec leur emploi financée par leur employeur », « formation formelle sans lien avec leur emploi non financée par leur employeur » sont disponibles en ligne (voir le lien StatLink ci-dessous). La moyenne diffère de celle publiée par Eurostat parce qu'elle n'est pas pondérée et que la couverture nationale est différente. Le pourcentage total dérivé de l'EEA n'est pas égal à la somme des pourcentages désagrégés, car des actifs occupés peuvent appartenir à plus d'une catégorie, ce qui n'est pas le cas dans l'Évaluation des compétences des adultes (PIAAC).

1. La catégorie "Entre 50 et 249 employés" représentent en fait "Plus de 50 employés". Il n'y a donc pas de catégorie "Plus de 249 employés" pour les Pays-Bas.

2. Y compris les organisations sans but lucratif.

3. Année de référence : 2012.

4. Année de référence : 2015.

5. Année de référence : 2017.

* Voir la note concernant les données de la Fédération de Russie dans la section « Source ».

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162945>

Tableau A7.2. Nombre annuel d'heures de formation formelle ou non formelle, selon le niveau de formation (2016)
Enquête sur l'éducation des adultes (EEA) ou Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), 25-64 ans en formation formelle ou non formelle

		Enquête sur l'éducation des adultes (EEA)											
		Total (tous niveaux de formation confondus)			Inférieur au deuxième cycle du secondaire			Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire			Tertiaire		
		Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
OCDE	Pays												
	Autriche	132	457	87	81	c	78	103	531	69	175	426	109
	Belgique	112	325	85	142	c	123	137	409	102	94	283	70
	République tchèque	51	338	35	40	c	34	36	271	29	84	368	47
	Danemark	167	370	82	186	498 ^r	74	185	446	91	135	259	75
	Estonie	113	507	52	71	c	52	113	534	45	118	489	57
	Finlande	156	342	78	281	508 ^r	139	170	364	72	115	251	70
	France	106	519	75	86	c	81	100	522	75	116	525	75
	Allemagne	124	872	68	128	c	80	123	978	64	126	747	72
	Grèce	141	468	63	169 ^r	c	56 ^r	111	519 ^r	52	161	432	72
	Hongrie	89	322	54	65	425 ^r	23	58	263	34	155	366	101
	Irlande	86	329	36	56	267 ^r	39	82	384	38	92	314	35
	Italie	115	394	89	60	c	60	120	419	85	142	363	114
	Lettonie	109	375	76	130	c	95	90	351	60	121	365	87
	Lituanie	58	414 ^r	42	c	c	c	54	c	35	60	391 ^r	45
	Luxembourg	125	298	78	83	197 ^r	58	114	275	80	138	319	80
	Pays-Bas	89	328	62	73	c	60	81	360 ^r	57	95	325	65
	Norvège	82	224	50	104	c	64	65	241	41	88	208	52
	Pologne	145	464	78	218	c	51 ^r	129	541	67	154	419	86
	Portugal	133	653	80	88	478	63	147	674	89	171	734	90
	République slovaque	49	499 ^r	36	c	c	c	36	c	29	73	537 ^r	50
	Slovénie	180	375	142	55	c	45	139	305	111	237	441	185
	Espagne	148	284	106	111	280	90	136	290	97	168	283	116
	Suède	133	462	56	201	600 ^r	78	98	460	47	149	423	60
	Suisse	129	532	71	112	c	78	103	518	57	156	538	84
	Turquie	154	229	116	135	106	133	171	286	113	160	274	103
	Royaume-Uni	121	169	91	51	55 ^r	48	126	171	94	131	185	98
	Moyenne	117	406	73	114	m	71	109	421	67	131	395	81
Survey of Adult Skills (PIAAC)													
		Total (tous niveaux de formation confondus)			Inférieur au deuxième cycle du secondaire			Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire			Tertiaire		
		Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle	Formation formelle ou non formelle	Formation formelle	Formation non formelle
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		Pays											
OCDE	Australie ¹	m	m	103	m	m	84	m	m	108	m	m	106
	Canada ¹	m	m	119	m	m	78	m	m	114	m	m	125
	Chili ²	m	m	121	m	m	77	m	m	112	m	m	145
	Israël ²	m	m	135	m	m	114	m	m	126	m	m	138
	Japon ¹	m	m	148	m	m	136	m	m	142	m	m	152
	Corée ¹	m	m	248	m	m	177	m	m	226	m	m	271
	Mexique ³	m	m	226	m	m	187	m	m	236	m	m	260
	Nouvelle-Zélande ²	m	m	113	m	m	115	m	m	99	m	m	118
États-Unis ³	m	m	140	m	m	209	m	m	167	m	m	120	
Partenaire	Fédération de Russie ^{*1}	m	m	117	m	m	132	m	m	137	m	m	113

Remarque : Formation formelle ou non formelle suivie au cours des 12 derniers mois La moyenne diffère de celle publiée par Eurostat parce qu'elle n'est pas pondérée et que la couverture nationale est différente.

1. Année de référence : 2012.

2. Année de référence : 2015.

3. Année de référence : 2017.

* Voir la note concernant les données de la Fédération de Russie dans la section « Source ».

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162964>

Tableau A7.3. Coût annuel de formation, selon la taille de l'entreprise (2015)

Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) ou enquêtes nationales, coût déclaré par les entreprises

		Enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS)							
		Coût par personne en formation, en équivalents USD convertis sur la base des PPA pour le PIB				Coût de formation en pourcentage de la masse salariale			
		Total	Entre 10 et 49 employés	Entre 50 et 249 employés	Plus de 249 employés	Total	Entre 10 et 49 employés	Entre 50 et 249 employés	Plus de 249 employés
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
OCDE	Pays								
	Autriche	1 709	1 515	1 943	1 688	1.3	1.1	1.4	1.5
	Belgique	3 251	2 414	3 201	3 581	2.4	1.7	2.4	2.8
	République tchèque¹	600	367	544	743	1.5	1.1	1.4	1.6
	Danemark	4 811	2 266	2 937	6 556	2.7	1.1	1.6	4.1
	Estonie	1 690	1 503	1 965	1 624	1.8	1.1	1.7	2.5
	Finlande	1 385	1 419	1 296	1 414	1.1	1.1	1.0	1.2
	France	2 896	2 251	2 573	3 132	2.5	1.4	2.0	3.2
	Allemagne	2 314	1 359	1 665	2 748	1.4	1.0	1.2	1.5
	Grèce	1 724	1 353	1 632	1 803	1.1	0.8	0.8	1.4
	Hongrie	2 438	1 251	2 011	2 842	1.8	1.1	1.3	2.2
	Irlande	2 331	2 467	2 204	2 332	2.2	2.0	2.0	2.4
	Italie	1 556	1 337	1 461	1 678	1.3	0.9	1.1	1.7
	Lettonie	736	657	754	758	0.8	0.6	0.8	1.0
	Lituanie	936	1 153	938	853	1.1	0.9	1.0	1.3
	Luxembourg	2 086	2 094	2 140	2 056	2.1	1.4	2.2	2.4
	Pays-Bas	2 660	2 422	2 520	2 785	2.3	1.8	2.0	2.5
	Norvège	1 887	1 624	1 581	2 277	1.8	1.9	1.7	1.9
	Pologne	1 007	699	786	1 111	1.2	0.5	0.7	1.7
	Portugal	968	807	876	1 115	1.5	1.0	1.3	2.2
	République slovaque	918	899	822	965	1.6	1.3	1.3	1.9
	Slovénie	1 983	1 858	1 966	2 042	2.5	1.7	2.4	3.1
	Espagne	1 600	1 220	1 630	1 729	1.8	1.2	1.6	2.1
	Suède	1 771	1 755	1 854	1 739	1.6	1.5	1.6	1.6
Royaume-Uni	985	1 201	1 222	843	1.8	2.4	2.5	1.5	
	Moyenne	1 843	1 496	1 688	2 017	1.7	1.3	1.5	2.1
		Enquêtes nationales							
		Coût par personne en formation, en équivalents USD convertis sur la base des PPA pour le PIB				Coût de formation en pourcentage de la masse salariale			
		Total	Entre 10 et 49 employés	Entre 50 et 249 employés	Plus de 249 employés	Total	Entre 10 et 49 employés	Entre 50 et 249 employés	Plus de 249 employés
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
OCDE	Pays								
	Suisse	1 320	1 256	1 357	1 331	0.8	0.6	0.6	0.9

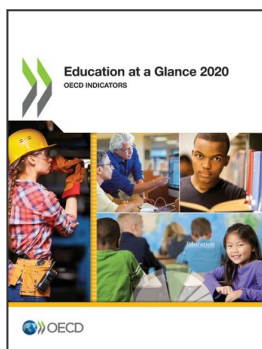
Remarque : Coût de formation au cours des 12 mois précédents. La moyenne diffère de celle publiée par Eurostat parce qu'elle n'est pas pondérée et que la couverture nationale est différente.

1. Les enquêtes ont principalement été administrées en ligne au moyen de formulaires interactifs en PDF et une petite partie seulement des questionnaires ont été administrés sur papier. Pour de plus amples informations, voir les métadonnées en ligne (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/trng_cvt_esqrs_cz.htm).

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162983>



Extrait de :

Education at a Glance 2020

OECD Indicators

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/69096873-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Dans quelle mesure les adultes participent-ils équitablement à des activités de formation ? », dans *Education at a Glance 2020 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/3592da79-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.