

Groupe de travail sur les statistiques de l'emploi et du chômage

HARMONISATION DES STATISTIQUES DE LA FORMATION

RÉSUMÉ

1. L'acquisition des connaissances théoriques et pratiques revêt de plus en plus d'importance dans le contexte des changements structurels et du passage à une économie du savoir que connaissent actuellement les pays de l'OCDE. Depuis une dizaine d'années, on s'intéresse moins au rôle du système d'enseignement formel en sa qualité de fournisseur des connaissances théoriques et pratiques qu'à celui joué par la formation donnée en entreprise; de façon générale on reconnaît de plus en plus que cette dernière apporte d'ores et déjà une contribution importante à l'acquisition des connaissances et des qualifications.

2. Pour mettre au point des mesures efficaces, il est indispensable de disposer d'une information plus claire et plus riche de la manière dont les individus acquièrent les connaissances théoriques et pratiques. Alors que les statistiques relatives au système d'enseignement formel existent et connaissent une évolution rapide, il n'en est pas de même pour la formation en entreprise: les statistiques disponibles pâtissent d'une information insuffisante et d'un faible niveau de comparabilité entre pays. Il est indispensable que les statistiques de la formation puissent être comparables à l'échelon international afin que l'expérience de chaque pays puisse être généralisée et que les effets de la formation et de l'enseignement et l'efficacité des mesures mises en oeuvre soient comparables.

3. Une comparaison empirique des statistiques de formation existantes et des questionnaires des enquêtes nationales confirme que, malgré les tentatives d'harmonisation et les progrès de la collecte des données et des travaux théoriques et analytiques, il reste d'importants écarts entre pays. C'est dans les domaines suivants que la comparabilité laisse à désirer: *a)* la période de référence, *b)* la population couverte, *c)* les différents types de formation, *d)* la définition exacte des autres données statistiques (par exemple, le volume, le coût) et les ventilations disponibles.

4. En 1997, l'OCDE a publié le *Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation* ; ce manuel clarifie les questions théoriques et traite des problèmes de mesure et de collecte des données. Cet ouvrage constitue une première étape indispensable du processus d'harmonisation des statistiques entre pays.

5. Dans ce rapport, le Secrétariat se propose de faire progresser encore le processus d'harmonisation en définissant un ensemble convenu de définitions et de statistiques de base ou de "directives au niveau international" sur la formation. Ces définitions, ainsi que les possibilités de sa mise en oeuvre devront faire l'objet d'un vaste débat entre les experts nationaux des statistiques de formation et les utilisateurs de ces statistiques. Ce débat pourra se poursuivre sous la forme d'un groupe de discussion électronique.

6. Parmi les problèmes d'harmonisation qui seraient étudiés par ce groupe électronique figurent *a)* la période de référence, *b)* le champ de couverture de la population, *c)* la définition exacte des activités de formation à inclure, *d)* la spécification et la définition exacte d'autres statistiques de base telles que le volume et les coûts de la formation, et *e)* d'autres informations sur les activités de formation, les stagiaires ou personnes formées et les employeurs. Un dernier aspect qui est envisagé dans une perspective à moyen terme concerne la mesure du stock de capital humain, par opposition au flux de l'enseignement et de la formation.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
HARMONISATION DES STATISTIQUES DE LA FORMATION	5
Introduction	5
Les résultats économiques dépendent des connaissances théoriques et pratiques de la population active.....	5
Les investissements dans l'enseignement et la formation augmentent, mais il en est de même des pressions qui les justifient	6
On s'intéresse davantage à l'apport de la "formation en entreprise"	6
Les données disponibles montrent que cet apport est sans doute déjà important	7
Les pouvoirs publics prennent conscience de son importance et investissent dans la formation	7
Il est indispensable de disposer d'une information plus claire et plus complète pour interpréter les résultats et prendre les mesures nécessaires	8
Statistiques et objectifs politiques	9
Comparabilité des statistiques de la formation	9
Quelques résultats empiriques	9
Sources de non comparabilité.....	11
Le Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation : un premier pas vers l'harmonisation.....	13
Possibilités d'efforts communs sur la collecte des données de base sur les statistiques de la formation.	14
Un groupe de discussion électronique réunissant des experts nationaux pourrait répondre à ce besoin	14
Problèmes liés à l'harmonisation.....	15
Période de référence	15
Champ de couverture de la population	16
Volume et coûts	16
Information relative à la formation.....	16
Information au sujet des stagiaires	17
Information concernant le type d'employeur ou d'entreprise	17
Mesure du stock de capital humain: perspective à moyen terme.....	17
Conclusion.....	18
DOCUMENTATION TRAITANT DES RÉSULTATS DE LA FORMATION DANS LES ÉTUDES NATIONALES	20

HARMONISATION DES STATISTIQUES DE LA FORMATION

Introduction

Les résultats économiques dépendent des connaissances théoriques et pratiques de la population active

1. L'importance de l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques s'accroît face au changement structurel et au passage à une économie du savoir que connaissent actuellement les pays de l'OCDE. De nombreux indices montrent que l'effet de la formation de capital humain -- dont l'acquisition par la population active de connaissances théoriques et pratiques constitue un élément non négligeable -- sur les résultats économiques des individus, mais aussi sur les performances des entreprises, des branches d'activité et des pays dans leur ensemble (voir encadré), et sur la cohésion sociale, est considérable.

2. Les indices sont particulièrement parlants en ce qui concerne les individus:

- on constate que l'aptitude au travail et les revenus dépendent étroitement du niveau des connaissances théoriques et pratiques acquises: les individus peu instruits sont ceux qui risquent le plus d'être mal rémunérés et victimes de l'exclusion sociale (voir graphiques 1 et 2);
- dans tous les pays de l'OCDE, les cols blancs très qualifiés augmentent plus rapidement que l'emploi total (voir graphique 3);
- le glissement structurel vers les activités de service et de haute technologie renforce cette évolution.

3. On constate sans cesse que l'investissement intangible accroît la productivité et la compétitivité des entreprises et améliore les résultats économiques d'un pays. La mondialisation et la généralisation de la concurrence créent une pression constante qui va dans ce sens. La théorie économique reconnaît que ces facteurs constituent l'une des forces motrices les plus puissantes de la croissance économiques de l'ère postindustrielle. La valorisation des qualifications de la population active, ainsi que l'innovation, les changements de la technologie et de l'organisation, et les investissements dans la recherche et le développement sont les grandes composantes de cette accélération. Il se pourrait que les synergies entre ces composantes jouent un rôle important : le paradoxe de la productivité -- une croissance de la productivité plus lente au cours des années 80 et 90 par rapport aux années 60 malgré le recours accru aux technologies de l'information -- pourrait être lié aux difficultés qu'éprouvent la population active et les entreprises en général pour exploiter pleinement les possibilités des nouvelles technologies.

Les investissements dans l'enseignement et la formation augmentent, mais il en est de même des pressions qui les justifient

4. Pour ces raisons, les individus et les entreprises ont sensiblement accru, au cours des dernières décennies, les efforts et les investissements qu'ils consacrent à l'enseignement et à la formation. Parallèlement, et ceci pour maintenir la cohésion sociale, les pouvoirs publics ont pris des mesures pour aider les plus exposés au risque à acquérir un niveau minimal d'aptitude au travail grâce à la formation et, plus généralement, grâce aux mesures actives en faveur de l'emploi (voir tableau 1). Mais les pouvoirs publics et les entreprises sont de plus en plus fortement incités à réduire leurs dépenses, ce qui ravive le débat sur la question de savoir si l'on investit trop ou pas assez dans l'enseignement et la formation. Pour mieux répondre à ces questions, les moyens et les résultats du processus d'enseignement et de formation doivent pouvoir faire l'objet de mesures. Dans le contexte actuel, l'analyse quantitative des résultats de la formation, et notamment la question de la rentabilité des dépenses qui y sont consacrées, revêt une importance croissante.

On s'intéresse davantage à l'apport de la "formation en entreprise"

5. Au cours des dix dernières années environ, l'attention est passée du rôle joué par le système d'enseignement formel en sa qualité de fournisseur de connaissances théoriques et pratiques à celui joué par la formation en entreprise (voir graphique 4 et tableau 2). La formation en entreprise est plus étroitement adaptée aux besoins spécifiques des employeurs que ne l'est l'enseignement initial. Elle est dispensée pour répondre aux pénuries immédiates de qualifications résultant des restructurations de la technologie et de l'organisation. Il se peut donc qu'elle réussisse mieux à remédier aux déficits de qualifications tout en évitant les offres excédentaires, et qu'elle ait aussi des résultats plus directs en matière de productivité et de compétitivité. Pour ce qui est des individus, la formation en entreprise peut être particulièrement importante pour les individus dont le niveau de formation est moyen ou faible. La répartition des compétences adaptées à un emploi donné, acquises dans l'entreprise par des individus n'ayant pas atteint le niveau du deuxième cycle du secondaire, peut être décisive pour les résultats économiques d'un pays. Bien que l'incidence de la formation soit plus forte pour les individus ayant un niveau de formation élevé, le volume de formation absorbé par les personnes dont le niveau de formation est moyen est, lui aussi, important (graphiques 5 et 6); de 20 à 50 pour cent de la formation sont suivis par des individus dont le niveau de formation est inférieur ou égal à l'enseignement secondaire.

6. Le glissement dont il est question ici a des incidences sur le système d'enseignement formel lui-même. La réorientation qui est intervenue se manifeste principalement par la création de programmes d'enseignement professionnel ou par l'introduction d'éléments professionnels dans l'enseignement théorique ou de culture générale. En outre, les liens avec le monde de l'entreprise ont tendance à se resserrer, qu'il s'agisse de redéfinir le contenu de l'enseignement ou le caractère des prestations.

7. Le renouveau de l'attention portée à la formation en entreprise est aussi lié à une nouvelle conception de l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques qui met l'accent sur l'importance de l'apprentissage à vie -- selon cette conception, les connaissances sont perfectionnées et mises à jour tout au long de la vie professionnelle de l'individu -- par opposition à la conception de l'enseignement tout d'une pièce du système ordinaire. La justification de cette approche -- à savoir le fait que les connaissances et les compétences précédemment acquises se déprécient face à la rapidité du progrès technologique et du vieillissement de la population active, met en évidence la rôle que peut jouer l'entreprise pour combler, le cas échéant, les lacunes du processus de production.

8. Du point de vue de l'action des pouvoirs publics, cette évolution complique la tâche, ce qui tient en partie au fait que les acteurs sont plus nombreux. Alors que l'instruction publique de base est traitée comme un bien public, ce n'est pas généralement le cas de la formation dispensée en entreprise. De très nombreuses questions se posent, notamment pour savoir s'il y a lieu ou non de prévoir une intervention des pouvoirs publics (information insuffisante, échec du marché) et quelles mesures (incitations, obligations légales, cadre institutionnel, diffusion de l'information) semblent devoir être les plus efficaces.

Les données disponibles montrent que cet apport est sans doute déjà important

9. Les données dont on dispose d'ores et déjà au sujet de la formation professionnelle continue montrent que l'ordre de grandeur de sa contribution est important, qu'il s'agisse de la participation, du volume ou des coûts. Par exemple, il ressort de l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes que le volume annuel moyen de la formation spécifique à l'emploi s'élève à 50 heures pour la plupart des pays ayant fait l'objet d'un sondage (voir graphique 7). Les enquêtes auprès des entreprises montrent que dans les pays de l'Union européenne, la formation dispensée par l'employeur représente en moyenne près de 12 heures par salarié et par an pour les entreprises de plus de 10 salariés. Le coût salarial de cette formation atteint 1,6 pour cent des coûts de main d'oeuvre (Enquête sur la formation professionnelle continue, 1994 [EFPC]). Une enquête du *Bureau of Labor Statistics* (BLS) sur la formation organisée par les entreprises indique qu'au cours d'une période de référence de six mois, les salariés des entreprises employant plus de 50 personnes ont reçu en moyenne 13,4 heures de formation structurée et 31,1 heures de formation non structurée (voir tableau 2).

Les pouvoirs publics prennent conscience de son importance et investissent dans la formation

10. Lors de la réunion en 1996 du Comité de l'éducation au niveau ministériel, les Ministres des pays Membres de l'OCDE ont convenu "de renforcer les bases de l'apprentissage à vie, [...] d'établir des liens cohérents entre les études et la vie professionnelle, [...] de repenser le rôle et les responsabilités de tous les partenaires, [...] d'offrir des incitations [...] pour investir davantage dans l'apprentissage à vie". Ils ont invité l'OCDE à "suivre [...] les progrès réalisés dans la mise en oeuvre de l'apprentissage à vie dans le cadre d'examen thématiques portant sur des questions telles que [...] l'enseignement professionnel et technique, y compris la formation en entreprise" et à "déterminer les avantages d'un accroissement de l'investissement dans l'apprentissage à vie". Les Ministres réaffirment l'importance de la coopération internationale, de l'échange d'informations et d'une comparaison des expériences des pays pour l'élaboration des politiques nationales. C'est en réponse à la demande adressée par les Ministres à l'OCDE qu'a été créé le Projet sur les indicateurs de l'investissement dans le capital humain; il a pour objet de proposer des définitions d'indicateurs fondées sur les données disponibles et d'identifier les données qui manquent pour élaborer d'autres indicateurs. A cet égard, il a été constaté que la formation en entreprise était l'un des domaines où l'on manquait sérieusement de données appropriées. En 1997, les Ministres ont reconfirmé cette orientation en convenant "de la nécessité de mettre en oeuvre d'urgence des stratégies efficaces de formation continue pour tous, de façon à renforcer la capacité d'adaptation et d'acquisition de nouvelles qualifications et compétences".

11. En 1994, le Conseil des Ministres de l'Union européenne a adopté le programme Leonardo da Vinci pour la mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle de la Communauté européenne. Ce programme, qui a été adopté pour une durée de cinq ans (1995-1999) et qui dispose d'un budget de 620 millions d'écus, "cherche à préparer le 21^{ème} siècle en améliorant la qualité des systèmes de formation professionnelle et leur capacité d'innovation représentant des facteurs essentiels pour assurer la

maîtrise du changement technologique et industriel et ses effets sur l'organisation du travail et la compétitivité des entreprises".

Il est indispensable de disposer d'une information plus claire et plus complète pour interpréter les résultats et prendre les mesures nécessaires

12. Il est indispensable de mesurer la quantité et les coûts des connaissances théoriques et pratiques acquises par les individus ou dispensées par les pouvoirs publics, les entreprises ou les établissements d'enseignement pour élaborer des politiques qui conviennent. Les statistiques décrivant le fonctionnement, les coûts et les résultats du système d'enseignement formel existent et se développent rapidement. Il n'en est pas de même de la formation en entreprise ou des activités d'enseignement et de formation assurées par les entreprises commerciales ; elles ne sont pas suffisamment couvertes par les données de l'enseignement. Les données disponibles se caractérisent notamment -- à des degrés divers d'un pays à l'autre -- par une information limitée et par une faible comparabilité entre pays (voir ci-dessous).

- L'information nécessaire devrait inclure au minimum *la mesure du flux* de l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques au cours d'une année donnée, en termes de valeur et de volume;
- Mais cette information ne suffit pas à elle seule; la *structure* de la formation c'est à dire en termes de sujets, de l'orientation par catégorie socioprofessionnelle, des proportions respectives de l'enseignement professionnel et de l'enseignement général, et de toute autre dimension qui permettrait de différencier les rendements, jouerait un rôle de premier plan;
 - a) Par exemple, les données détaillées sur l'emploi par catégorie socioprofessionnelle et par branche montrent que, dans la plupart des pays, l'emploi parmi les cols bleus très qualifiés augmente moins (ou diminue plus rapidement) que parmi les cols bleus peu qualifiés (voir graphique 3). Ce résultat inattendu montre qu'une mesure unidimensionnelle telle que "le volume des connaissances théoriques et pratiques acquises" ne suffit pas à décrire l'aptitude à l'emploi.
 - b) La recherche empirique confirme que les différents types d'enseignement, par exemple les combinaisons d'enseignement général et d'enseignement professionnel aux niveaux secondaire et post-secondaire, ainsi qu'une participation plus active des employeurs aux programmes d'enseignement et de formation, accroissent l'efficacité du système et donnent de meilleurs résultats sur le marché du travail (voir encadré).
- Une dernière question qui se pose dans ce contexte et qui sera examinée plus loin est celle de la nécessité de données sur le stock de connaissances théoriques et pratiques et sa répartition entre les individus, les entreprises et les pays. Contrairement à l'investissement dans le capital physique, le stock des connaissances théoriques et pratiques ne peut pas être calculé à partir de la "méthode de l'inventaire perpétuel"; les variations de stock induits par le recrutement de travailleurs très qualifiés et le licenciement des moins qualifiés peuvent être bien plus importants que celles résultant de la formation. Il est donc préférable de mesurer le stock directement, autrement dit de procéder à une récapitulation du temps consacré aux activités d'enseignement et de formation par les individus.

Statistiques et objectifs politiques

13. Il est nécessaire de disposer d'une information complémentaire qui fournira une meilleure base à l'analyse et à l'élaboration des mesures et des stratégies par les moyens suivants:

- a) contribuer à une meilleure analyse entre pays des rapports entre la répartition du stock de capital humain et les résultats économiques et faciliter la compréhension du rendement de l'enseignement et de la formation et des effets qu'ils peuvent avoir sur la société;
- b) permettre la comparaison des politiques visant à accroître les prestations de la formation en entreprise et de l'enseignement et de la formation continue;
- c) faciliter l'analyse des inadéquations éventuelles ou futures entre l'offre et la demande de connaissances théoriques et pratiques par catégorie socioprofessionnelle et permettre l'élaboration de mesures pour y remédier;
- d) faciliter l'analyse et la comparaison entre pays du rendement et de l'efficacité des différents types d'enseignement et de formation par exemple, enseignement général ou professionnel, formation dispensée par les établissements ou par les entreprises, etc.;
- e) permettre la comparaison entre pays de la contribution à la formation de capital humain de la *formation en entreprise* et des formations assurées par d'autres fournisseurs ou par l'enseignement initial.

Comparabilité des statistiques de la formation

Quelques résultats empiriques

14. Il existe d'ores et déjà diverses sources de données relatives aux statistiques de la formation. Il s'agit soit de modules sur l'enseignement et la formation dans les enquêtes sur la population active, soit d'enquêtes spécialisées sur la formation auprès des individus soit encore d'enquêtes sur la formation dispensée par les entreprises/employeurs. Bien qu'il ne soit pas exhaustif, le tableau 4 donne une idée générale de la disponibilité des statistiques sur la formation. Il est intéressant de noter que les enquêtes auprès des individus (enquêtes sur la population active ou enquêtes spécialisées) sont plus orientées vers la participation, alors que les enquêtes auprès des entreprises portent davantage sur les coûts.

15. La comparaison des "taux de participation à la formation" et des "heures de formation par personne" entre les données issues de trois enquêtes auprès des individus et d'une enquête auprès des employeurs montre à quel point les différences entre enquêtes (en ce qui concerne le contenu des diverses formes d'activités de formation) peuvent soulever des problèmes de comparabilité. Dans ces comparaisons, les sources suivantes sont utilisées:

- L'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes pour laquelle les données ont été collectées au moyen d'un questionnaire commun. La période de référence est de 12 mois. Par rapport aux enquêtes sur la population active, elle a l'inconvénient de porter sur des échantillons relativement peu nombreux (par exemple pour les États-Unis, l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes ne concerne que 3 045 personnes);

- "L'enquête sur les forces de travail" (EFT) d'EUROSTAT qui redéfinit les critères des enquêtes nationales sur la population active dans une structure de classement commune. Bien que les questionnaires nationaux aient été dans une certaine mesure adaptés aux normes d'EUROSTAT, il reste des différences quant à la manière de poser les questions, ce qui induit des différences entre les types de formation couverts (pour plus de détails, voir tableau 5). La période de référence est de 4 semaines.
- Les résultats de l'étude OCDE/INES (Indicateurs des systèmes d'enseignement, publiés dans *Regards sur l'éducation*, 1997) proviennent principalement des enquêtes menées par les pays sur la population active, mais certaines données proviennent d'autres enquêtes -- notamment des enquêtes sur l'éducation et la formation des adultes. Les notes du tableau 3 donnent quelques exemples des problèmes de comparabilité. La période de référence est de 4 semaines ou de 12 mois, selon les sources.
- Enfin, il y a l'Enquête sur la formation professionnelle continue d'EUROSTAT (EFPC 1994) qui porte sur les entreprises de plus de 10 salariés dans l'Union européenne. Cette enquête repose aussi sur des spécifications communes.

Le tableau 3 donne une vue d'ensemble des taux de participation à la formation professionnelle continue de la population active occupée de 25 à 64 ans.

16. Lorsque l'on compare les résultats de l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes et ceux de l'étude OCDE/INES, on constate que pour le Canada et les États-Unis, les résultats de l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes sont supérieurs d'environ 30 à 40 pour cent à ceux publiés par l'étude OCDE/INES. Cela tient principalement à ce que l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes utilise une définition plus générale de la formation en englobant la "formation sur le tas¹ (ou sur poste)," (sans autre précision), les cours privés et les activités récréatives; par conséquent, les formations "informelles"² ou "non structurées" sont souvent prises en considération. En revanche, les enquêtes sur la formation effectuées auprès des ménages dans ces deux pays portent sur les "cours" ou les "programmes" suivis, donc sont principalement axées sur les activités de formation "formelle" ou "structurée". Par ailleurs, la Suisse, pour laquelle l'enquête sur la population active pose aussi une question "générale" sur la formation, donne des résultats analogues qu'il s'agisse d'enquête sur la population active ou de l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes.

17. Le point important à souligner ici est l'importance de la façon dont sont posées les questions sur la formation; elle peut se traduire par l'inclusion ou l'exclusion d'une forme ou d'une autre de l'activité de formation et elle peut entraîner une grave distorsion des résultats.

18. Comme l'on pouvait s'y attendre, sachant que les sources sont les mêmes, les résultats portant sur la participation donnés par EUROSTAT et par l'étude OCDE/INES sont similaires. Il existe cependant des différences pour lesquelles les raisons ne sont pas claires. Bien qu'elles soient faibles dans l'ensemble, elles sont relativement importantes pour certains pays (Espagne, Italie, Luxembourg). De plus, la comparaison des résultats basés sur une période de référence de 4 semaines/12 mois pour les pays où les données sont disponibles dans les deux cas soulève aussi un certain nombre de questions. Par exemple, le taux de participation sur 4 semaines en Allemagne est près du double de celui de la France selon les enquêtes sur la population active, alors que la France a un taux de participation sur 12 mois supérieur à celui de l'Allemagne d'après l'étude OCDE/INES.

19. La comparaison des heures moyennes de formation entre les EFT d'EUROSTAT, les EFPC d'EUROSTAT et l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes est intéressante (graphique 8). Bien que les périodes de référence et les types de formation ne soient pas les mêmes d'une enquête à l'autre, certains faits peuvent être constatés:

- Alors que dans l'EFPC et dans l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, le volume de la formation suivie ne varie pas sensiblement entre pays, les variations sont nettement plus importantes dans les enquêtes sur les forces de travail d'EUROSTAT. Dans l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, les heures moyennes de formation pour les pays européens vont de 35 à 50 heures par an, et dans les EFPC de 5 à 20 heures par an; dans les enquêtes sur la population active, elles vont de 3 à 120 heures par mois.
- Si le classement des pays selon l'EFPC et l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes coïncide (lorsque les données sont disponibles), il n'en est pas de même du classement issu des EFT d'EUROSTAT.

20. En fait, une ventilation plus fine des résultats des EFT d'EUROSTAT par type d'études donne quelques explications quant à ces disparités:

- Alors que les heures moyennes de formation selon l'EFPC d'une part, et celles des EFT qui concernent la formation qui a, tout au moins en partie, lieu "au travail", d'autre part, présentent un même ordre de grandeur pour certains pays (Allemagne, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni.), elle sont complètement différentes pour d'autres (notamment l'Espagne, la France, la Grèce et le Portugal et).
- C'est la catégorie "autres formations" qui est responsable du résultat très élevé pour le "total de la formation" aux Pays-Bas. Cette même catégorie est aussi relativement importante en Allemagne.
- Les résultats des enquêtes sur la population active pour l'Irlande ne prennent pas en considération les élèves/étudiants.

Sources de non comparabilité

21. Les définitions de la formation, les questions qui s'y réfèrent, la période de référence, la population couverte, les types de formation peuvent être très différents d'un pays à l'autre et à l'intérieur d'un même pays, selon les enquêtes.

Période de référence

22. La source de non comparabilité la plus importante est la différence entre les périodes de référence. Plusieurs enquêtes ont adopté une période de référence de 12 mois (l'Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, l'Australie, "l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes" au Canada, "l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes" en Finlande, l'enquête sur la population active sur les ménages en Nouvelle-Zélande, supplément sur l'enseignement et la formation en Suisse). L'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et la plupart des enquêtes nationales sur la population active dont elle s'inspire utilisent une période de référence de 4 semaines. La France, les

Pays-Bas et le Portugal font exception car il y est demandé si la personne est "actuellement" en formation. La Suède est le seul pays utilisant une période de référence de 6 mois.

Champ de couverture de la population

23. La non comparabilité s'explique aussi par le champ de couverture de la population qui peut être différent d'une enquête à l'autre. Certaines enquêtes ne comprennent pas les apprentis ou la population active non occupée (Australie). D'autres enquêtes ne prennent en compte que la formation assurée (ou financée) par les employeurs (Finlande, Suède), etc.

Types de formation

24. Les types de formation posent aussi d'importants problèmes de comparabilité. L'inclusion d'un type de formation ou d'un autre peut sensiblement modifier les résultats comme le montre l'exemple suivant: le taux de participation à la formation en Australie en 1993 était de 85,8 pour cent, y compris la formation informelle en cours d'emploi, mais de 47 pour cent seulement lorsque seuls les cours et les études sont pris en compte (*Training Education and Experience, 1993, Australian Bureau of Statistics*). L'enquête du *Bureau of Labor Statistics* sur "La formation assurée par l'employeur" citée ci-dessus, estime que le volume de la formation non structurée est trois fois plus élevé que celui de la formation structurée.

25. L'examen attentif des questionnaires nationaux est éclairant à cet égard. Le tableau 5 décrit le type des questions et les définitions relatives à la formation utilisées dans les différentes sources selon que la formation est structurée ou non et qu'elle est donnée sur le lieu de travail ou non. Le tableau montre les catégories de formation auxquelles peuvent se référer les questions spécifiques des questionnaires nationaux; il ne donne pas de réponse à la question de savoir si "toutes les formes possibles d'un type de formation donné" sont couvertes par la question spécifique d'un questionnaire national. La situation réelle en matière de comparabilité est donc sans doute pire que celle qui ressort du tableau.

26. Si, dans la plupart des pays, les questions couvrent généralement les activités de formation structurées, d'autres questions pourraient couvrir les activités tant structurées que celles non structurées. Par exemple, en Australie une question est posée sur la formation sur le tas (ou sur poste) comprenant manifestement les activités formelles et informelles (par exemple "poser des questions à un collègue"). Il en est de même pour la Nouvelle-Zélande et la Suisse. Alors que certains pays européens, notamment l'Espagne, la Grèce et l'Italie interrogent uniquement sur les cours et les études (activités formelles), la plupart des pays posent aussi des questions qui pourraient tenir également compte des activités informelles, par exemple "Avez-vous suivi d'autres formations ? (pratique, en cours d'emploi, etc.).

27. Il est donc probable que toute tentative visant à obtenir a posteriori des catégories comparables (par exemple, formation structurée) à partir des données issues de ces questions produira des résultats problématiques.

Disponibilité des ventilations de formation par type

28. Outre l'absence possible d'une distinction entre formation formelle et formation informelle, et entre formation dispensée sur le lieu de travail et formation dispensée hors du lieu de travail, plusieurs distinctions importantes par type de formation sont, soit manquantes dans certains pays, soit définies de façon non uniforme entre pays.

- a) Les statistiques existantes sont souvent vagues sur le niveau auquel la formation a été financée, entièrement, partiellement ou pas du tout, par l'entreprise, par des individus, par les pouvoirs publics ou par une combinaison des uns et des autres.
- b) Dans certaines enquêtes, une distinction est faite entre "formation professionnelle initiale" et "formation professionnelle continue" (notamment dans l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne). D'autres enquêtes tiennent compte d'autres critères ("loisirs ou autres raisons sans rapport avec l'emploi" en Suisse, "par suite de chômage" dans l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes en Finlande).
- c) Les distinctions concernant les finalités de la formation ne sont pas toujours les mêmes. Dans certaines enquêtes (Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes ou Enquête sur la formation au Canada), une distinction est établie entre "les objectifs liés à l'emploi ou à la carrière" et "les intérêts personnels". Dans la plupart des enquêtes sur la population active, l'objectif de la formation est le plus souvent lié à l'emploi, par exemple "avancement professionnel" ou "changement de profession". Même si l'on peut, dans la plupart des cas, distinguer entre les "objectifs liés à l'emploi/à la carrière" et les "raisons sans rapport avec l'emploi", il est possible d'inclure certaines différences ou distorsions dans la façon de définir les types d'emploi ; ceci peut se traduire par l'inclusion ou l'exclusion d'une forme ou d'une autre d'activité de formation d'une enquête à l'autre.
- d) Il existe de même une zone peu nette concernant la distinction selon le fournisseur, notamment pour ce qui est de la distinction entre établissement scolaire, prestataire commercial, centre de formation et entreprise.

Le Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation : un premier pas vers l'harmonisation

29. Face à ce manque de définitions théoriques précises et afin de clarifier certains aspects de la collecte des données sur la formation, des experts désignés par les autorités australiennes ont publié en 1997, en coordination avec l'OCDE, le *Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation*. Cet ouvrage est destiné à servir de guide d'utilisation pour les instituts nationaux de statistiques et présente plusieurs aspects utiles:

- il clarifie certaines questions théoriques, notamment la nature et les modalités de la formation et les lignes de démarcation entre elles, et entre les activités qui relèvent ou non de la formation;
- il définit au niveau théorique les statistiques de formation les plus élémentaires: le volume de la formation dispensée par les entreprises; le volume de la formation suivie par les salariés et les coûts de la formation pour les entreprises et les individus, ainsi que les composantes de ces coûts;
- il traite des problèmes de mesure et de collecte des données concernant ces statistiques et précise quelles composantes en sont mesurables, ou quelles sont celles qu'il vaut mieux exclure des mesures, et aussi quel type d'enquête (enquêtes sur la formation auprès des employeurs, enquêtes auprès des employeurs avec sous-échantillonnage des salariés et enquêtes auprès des ménages) est capable de mesurer quel type d'information (volume/coût ou formation formelle/informelle suivie/fournie par les salariés/employeurs);

- il met en lumière certains problèmes pratiques posés par la collecte des données, tels que la mise au point, les méthodes, la conception et la coordination d'une collecte de données sur la formation.

30. Le Manuel est principalement destiné aux organismes nationaux de statistiques chargés de conduire des enquêtes sur la formation, mais aussi aux sources administratives de données, aux études de cas, etc. Il offre donc un cadre conceptuel et une base pratique en vue de l'harmonisation des statistiques sur la formation. Comme l'a montré l'expérience vécue dans d'autres domaines statistiques, un travail théorique de ce genre est le premier pas indispensable du processus d'harmonisation des statistiques entre pays. En effet, faute de définition stricte des différents types de formation, et de précision des différentes formes d'activités de formation incluses dans l'un ou l'autre type, aucun accord n'est possible sur les formes de formation à inclure dans les statistiques internationales.

Possibilités d'efforts communs sur la collecte des données de base sur les statistiques de la formation

Le moment est venu...

31. Les statistiques de la formation ont déjà fait une bonne partie du chemin menant à un consensus sur les directives au niveau international en matière de statistiques. A l'heure actuelle, l'importance de l'apprentissage à vie et de la formation en entreprise, est très bien reconnue. Une abondante documentation s'inspirant des statistiques disponibles sur la formation est disponible et souligne l'importance de ces statistiques (voir encadré). Certains efforts d'harmonisation ont d'ores et déjà été réalisés, notamment entre pays européens, et une première base théorique a été fournie par le Manuel, dont l'élaboration a fait appel à des experts de différents pays. Mais il reste à définir (à partir du Manuel et de l'expérience des pays) un ensemble de directives concernant le champ de couverture, une période de référence commune, la mesure de l'incidence, du volume, etc., que les pays peuvent adopter et mettre en oeuvre dans leurs enquêtes nationales sur la formation.

Un groupe de discussion électronique réunissant des experts nationaux pourrait répondre à ce besoin

32. Pour parvenir à un consensus au niveau international, l'OCDE a mis en place un groupe de discussion électronique qui permettrait aux experts sur les statistiques de la formation d'échanger des informations sur les questions relatives à la formation. Le Manuel était destiné à servir de guide, mais le groupe électronique a pour objet de définir des "directives au niveau international concernant les statistiques de la formation" afin de non seulement favoriser les comparaisons au niveau international, mais aussi d'améliorer les statistiques au niveau national.

33. Ces directives comprendront non seulement les définitions des concepts essentiels mais aussi une liste de statistiques de base sur la formation aux fins d'une analyse comparative au niveau international. Le Manuel est un guide polyvalent auquel les pays peuvent se référer pour collecter les données, mais s'il n'existe pas de consensus quant aux définitions à utiliser et aux données à collecter, l'objectif de la comparabilité sera loin d'être atteint.

34. Les participants à la discussion électronique pourraient inclure aussi bien les producteurs de données que leurs utilisateurs dans les pays Membres, pour faire en sorte que les directives soient à la fois facilement utilisables et aptes à répondre aux exigences des utilisateurs et des analystes.

Problèmes liés à l'harmonisation

35. Pour parvenir au consensus souhaité, certains problèmes de mesure devront être abordés. Il peut s'agir d'un seul type de source (enquêtes auprès des ménages ou des entreprises), par exemple les coûts de formation encourus par les employeurs, ou de toutes les sources, par exemple la définition de la formation spécifique à l'emploi. Ces problèmes sont énumérés ci-dessous, mais la liste n'en est certainement pas exhaustive.

Période de référence

36. L'harmonisation de la période de référence entre pays est une priorité absolue. A l'heure actuelle, les comparaisons ne sont possibles que dans les groupes de pays pour lesquels la période de référence est la même.

37. Les courtes périodes de référence, 4 semaines par exemple, ont pour inconvénient de pas permettre de tirer des conclusions quant au flux de l'année entière: l'activité de formation peut être saisonnière. De plus, elles donnent des taux de participation relativement faibles (2 à 5 pour cent dans certains pays). Il s'ensuit que l'estimation de certaines caractéristiques de la formation peut être sujette à d'importantes variations d'échantillonnage. D'autre part, il est plus facile de se souvenir des activités de formation qui ont eu lieu dans un passé récent que des plus anciennes. Par conséquent, plus de formes de formation (par exemple la formation non structurée) où les périodes de référence sont courtes seront incluses.

Quels types de formation inclure?

38. Plusieurs options concernant les types de formation à inclure sont possibles. La plupart des problèmes de comparabilité qui se posent à l'heure actuelle concernent l'inclusion/exclusion de *a) la formation informelle, b) la formation initiale (y compris l'apprentissage) ; c) la formation non spécifique à l'emploi, d) la formation dispensée dans le système d'enseignement formel, e) la formation qui n'est pas financée par l'employeur.*

39. Il s'agit de savoir s'il faut élargir la base en englobant une vaste gamme d'activités d'enseignement et de formation tout en recueillant parallèlement des informations sur le type de formation reçue, ou se limiter à certains types précis de formation. L'avantage de l'élargissement est qu'il répondra mieux aux différences institutionnelles entre pays: l'acquisition de certaines connaissances théoriques et pratiques qui fait partie de l'enseignement initial dans certains pays relève de l'enseignement et de la formation continue dans d'autres pays; de même, certaines connaissances théoriques et pratiques enseignées par le système d'enseignement formel dans certains pays seront fournies par la formation en entreprise dans d'autres pays.

40. Cependant, la question reste posée de savoir s'il convient d'inclure la formation "informelle" dans cette base. La définition de la formation informelle donnée dans le Manuel est celle d'une formation "non structurée", non organisée, spontanée et donnée "en fonction des besoins"; sa mesure nécessite des périodes de référence courtes (il est dit dans le Manuel que grâce à l'utilisation d'un journal de bord prospectif, la formation informelle peut être mesurée pour la semaine précédant l'enquête; faute de journal de bord, il ne peut s'agir que du jour précédent). Par ailleurs, les données existantes montrent que la formation informelle peut représenter une part importante des activités de formation.

41. On peut aussi se demander si la formation non spécifique à l'emploi doit être incluse ou non.

Champ de couverture de la population

42. Qu'il s'agisse d'enquêtes auprès des individus ou auprès des employeurs, la population cible doit donner lieu à une définition commune. Pour les individus, il convient de préciser une population, comme par exemple la population adulte, soit les individus de 15 ans et plus. Quant aux enquêtes auprès des employeurs, il s'agit d'une population d'entreprises. La plupart des enquêtes limitent leur champ de couverture aux entreprises ayant un nombre minimal de salariés (par exemple EFPC d'EUROSTAT: 10, États-Unis ; 50, Japon : 30). Ces limites devront faire l'objet d'harmonisation. Il arrive souvent que certains secteurs d'activité (agriculture, administration publique et défense, santé et éducation) soient exclus; à ce sujet, il convient aussi de parvenir à un accord.

Volume et coûts

43. Il s'agit de savoir comment le volume et les coûts devront être définis et mesurés.

44. Le volume de formation reçu par un individu et le volume de la formation assurée par un employeur correspondent à la durée des activités de formation. Mais plusieurs problèmes se posent à propos de la définition exacte du temps à prendre en compte. Faut-il par exemple compter uniquement le temps compris dans la période de référence ou la durée totale de l'activité?

45. Il est notoirement difficile de rassembler des données exactes sur les coûts de formation encourus par les individus et par l'employeur. L'incompatibilité entre les sources existantes tient au fait que différentes composantes sont comprises dans ces coûts. Ici encore, l'harmonisation s'impose. Le Manuel présente une étude détaillée de ces composantes, des possibilités de les mesurer, et formule aussi des propositions concrètes et pratiques pour ce faire.

Information relative à la formation

46. En plus du type de formation, une information complémentaire au sujet des formes et du contenu de la formation pouvant avoir un retentissement sur le rendement est nécessaire. Il s'agit de savoir quelle information est nécessaire et jusqu'à quel point elle peut être ventilée.

47. Dans les enquêtes auprès des individus, l'information sur les activités de formation suivie par une personne peut porter sur les points suivants:

48. Les activités de formation sont-elles ou non spécifiques à l'emploi; font-elles partie d'une formation initiale ou continue; sont-elles suivies au travail ou en classe, ou dans une combinaison des deux; sont-elles ou non financées par l'employeur; sont-elles assurées par l'employeur, par un établissement public ou commercial; donnent-elles droit à un diplôme officiellement reconnu; quel est le principal sujet ou domaine couvert ?

49. Dans les enquêtes auprès des employeurs, l'information peut porter sur les points suivants:

50. La formation est-elle donnée à l'extérieur ou à l'intérieur; est-elle assurée dans des classes extérieures au lieu de travail ou "sur le tas"; éventuellement, quel est le principal sujet de la formation (par exemple, gestion, comptabilité/finances, traitement de données, langues, processus de production, etc.).

Information au sujet des stagiaires

51. Il serait souhaitable de disposer d'informations complémentaires sur les stagiaires. Il s'agit une fois de plus de définir quelle information est nécessaire et à quel niveau elle doit être ventilée.

52. Parmi les informations complémentaires à inclure dans les enquêtes auprès des individus pourraient figurer: l'âge, le sexe, la situation sur le marché du travail, le niveau de formation atteint le plus élevé, l'activité professionnelle, le secteur d'activité, la taille et la catégorie d'établissement, les revenus, la durée de présence dans l'entreprise. La plupart de ces questions font normalement partie des enquêtes sur la population active.

53. Dans les enquêtes auprès des employeurs, des éléments d'information -- tels que la ventilation du volume et des coûts de la formation suivant les caractéristiques des salariés ayant suivi la formation tels que l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, s'il s'agit d'un apprentissage, d'une nouvelle recrue --, même s'ils sont souhaitables, peuvent être difficiles à collecter, exception faite des variables les plus simples.

Information concernant le type d'employeur ou d'entreprise

54. Pour les enquêtes auprès des employeurs (uniquement) certaines informations sur les caractéristiques de l'entreprise doivent être disponibles pour analyser les différents comportements des entreprises en matière de formation en tenant compte des caractéristiques suivantes: secteur d'activité, taille de l'établissement, etc. Ces caractéristiques se trouvent dans la plupart des enquêtes nationales mais elles ne sont pas toujours les mêmes. D'autres informations -- nombre de salariés, coûts salariaux, ventes -- sont nécessaires pour les rapprocher de l'ordre de grandeur des activités de formation et pour rapprocher l'activité de formation des résultats de l'entreprise.

Mesure du stock de capital humain: perspective à moyen terme

55. Une autre question qui pourrait éventuellement être posée concerne l'élaboration des mesures du stock de formation et d'enseignement. La plupart des enquêtes sur la formation concernent la mesure du flux de formation, c'est à dire, la quantité de formation en entreprise dispensée au cours d'une période de référence donnée. Les statistiques basées sur ces flux de formation semblent suffire à expliquer les résultats des flux, notamment l'augmentation moyenne de la productivité, mais elles ne suffisent pas à analyser les résultats dont on estime qu'ils dépendront plutôt du stock de connaissances théoriques et pratiques accumulées que de leur flux, par exemple l'aptitude à l'emploi ou les salaires.

56. Il est théoriquement préférable de raisonner en fonction du stock de connaissances théoriques et pratiques possédé par chaque individu et donc réparti dans la population active d'un pays, d'une branche d'activité ou d'une entreprise. On pourrait dire que ce stock cumule les flux de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie, éventuellement en plus de l'amortissement qui convient. Dans ce contexte, on considère que la formation en entreprise "ajoute" à ce stock de compétences et de connaissances et modifie donc une partie de cette répartition. A propos de l'effet de la formation, il faut analyser la façon dont se produit cette variation, son ordre de grandeur et l'importance relative de l'apport de la formation à cette variation en comparaison d'un des autres facteurs. *Cela ne peut se faire que dans un cadre qui permet d'envisager conjointement les flux actuels de la formation et le stock correspondant.*

57. Enfin, il semble y avoir une forte corrélation entre les flux actuels de formation et le niveau du stock de capital humain: l'incidence de la formation s'accroît au fur et à mesure que s'élève le niveau de CITE (Classification internationale type de l'enseignement). Aussi, toute analyse de l'effet de la formation qui ne prend pas correctement le stock en compte risque de voir "l'effet du stock" se confondre avec "l'effet de la formation": l'effet estimé des taux de rendement de la formation serait faussé et des conclusions erronées sur le plan de l'action seraient tirées de ces effets.

58. La prise en compte prochaine de la nouvelle CITE 97 dans les enquêtes sur la population active constituera un grand pas en avant car elle comprendra "les années de formation théorique", une distinction plus nette entre l'enseignement général et professionnel, entre la formation scolaire et la formation sur le tas (ou sur poste), etc. Toutefois, les qualifications obtenues par la formation sur le tas (ou sur poste), de même que les cours de formation horizontaux suivis après "le niveau CITE atteint le plus élevé" ne seront en principe comptés que s'ils ont un "plus haut niveau de complexité".

Conclusion

59. Les statistiques actuelles de la formation pâtissent d'un faible niveau de comparabilité internationale. Malgré les importantes mesures d'harmonisation qui sont prises dans les pays européens, de nombreux problèmes subsistent. Cette situation est confirmée par une analyse comparative empirique des données disponibles et par une étude approfondie des questionnaires nationaux.

60. Pour favoriser l'harmonisation des statistiques de la formation, il faudrait arriver à définir un ensemble de statistiques "de base". Cette harmonisation devrait donner lieu à un large débat entre les experts nationaux et les utilisateurs de données. Il s'appuiera sur le Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la formation (OCDE, 1997) précisant les questions de conception et de mesure des données.

61. Les principaux aspects mettant en jeu la comparabilité et devant donc être étudiés sont: *a)* la période de référence, *b)* le champ de couverture de la population, *c)* la définition exacte des activités de formation à inclure, *d)* la spécification et la définition exacte d'autres statistiques de base telles que le volume et les coûts de la formation, *e)* des informations complémentaires au sujet des activités de formation, des stagiaires et des employeurs, et *f)* la mesure du stock de connaissances théoriques et pratiques de la population active.

62. Il est proposé que cette recherche de consensus se fasse par le biais d'un groupe de discussion électronique.

NOTES

1. D'après la définition qui en est fournie, la "formation sur le tas" est celle qui est donnée à travers l'exécution d'une tâche particulière en mode de travail, mais pas nécessairement durant le processus normal de production. La "formation hors poste" est dispensée à travers l'exécution d'une tâche donnée en dehors

du contexte de la production. Toutes deux peuvent être effectuées sur le lieu de travail ou hors du lieu de travail et avoir lieu lorsqu'il y a instruction sans production; ou instruction et production, ou production sans instruction (Glossaire du *Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la production*).

2. La formation "formelle" ou "structurée/organisée" répond à des directives déterminées à l'avance qui établissent l'objectif à atteindre, le contenu de la formation et les méthodes utilisées. La formation "informelle" ou "non structurée/inorganisée" n'est pas structurée, c'est à dire qu'elle est improvisée." (Glossaire du *Manuel pour élaborer de meilleures statistiques de la production*).

DOCUMENTATION TRAITANT DES RÉSULTATS DE LA FORMATION DANS LES ÉTUDES NATIONALES

(Les articles signalés par "*" proviennent de l'enquête intitulée "The Economic Returns to Lifelong Learning, 1997", établie par Elchanan Cohn et John Addison de l'University of South Carolina pour l'OCDE. Les articles signalés par "**" sont tirés des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE pour 1991, La formation assurée par les entreprises").

Par la suite, il est fait référence à des études qui analysent l'effet de la formation sur les résultats économiques des individus et des entreprises.

Effet de l'enseignement professionnel sur les revenus

Kang and Bishop (1989)* montrent que, si les élèves/étudiants suivent un certain nombre de cours théoriques, le nombre de cours d'enseignement professionnel suivis se traduit par une amélioration des résultats professionnels. Qui plus est, en remplaçant les cours théoriques par des cours professionnels, on peut obtenir des revenus qui compensent le coût supplémentaire.

Hoolenbeck (1993)* fait valoir le rendement supérieur obtenu par l'achèvement de deux ans d'enseignement supérieur par opposition à celui des jeunes qui sortent de l'école secondaire, tandis que **Lyke, Gabe et Aleman (1991)*** montrent que ce rendement n'existe pas si l'on ne fait pas de distinction entre les types de diplômés associés

Bennett, Glennerster et Nevinson (1991)* distinguent les qualifications professionnelles selon qu'elles sont de niveau élevé, moyen et faible, et montrent qu'elles permettent toutes d'espérer des revenus plus élevés tout au long de la vie que ne le ferait l'absence de toute qualification.

Effet de la formation (et de l'enseignement professionnel) sur les revenus

Tan (1989)** constate que la formation en entreprise a un effet statistiquement plus sensible sur les revenus que les formations provenant d'autres sources.

Lynch (1992)* fait valoir que la formation hors poste et l'apprentissage auprès d'employeurs antérieurs, de même que la formation sur le tas et l'apprentissage auprès de l'employeur actuel se traduisent par une augmentation importante des salaires (plus qu'un complément d'études ou l'ancienneté). Seuls les effets de la formation d'apprentissage -- mais aussi certaines combinaisons de formation et de qualifications professionnelles supérieures -- sont confirmés dans une étude ultérieure par **Blanchflower et Lynch (1994)***, alors que l'on obtient un résultat plus différencié selon le sexe pour d'autres types de formation.

Le Ministère américain du travail (US Department of Labor)(1993)* observe -- dans une étude concernant les catégories défavorisées sur le plan économique -- que la formation sur le tas a un rendement salarial important, tandis que certains indices amènent à penser qu'une formation donnée sous forme d'enseignement des compétences professionnelles donne aussi de bons résultats, selon le sexe.

Dolton, Makepeace et Treble (1994)* et **Makepeace et Johnson (1995)*** étudient les effets sur les revenus du Youth Training Scheme (YTS) et montrent qu'ils sont positifs uniquement quand l'YTS est associé à d'autres formes de formation privée.

Dans une étude comparative de la Grande-Bretagne et de la Norvège, **Elias, Hernaes et Baker (1994)*** concluent que la formation organisée à long terme par les entreprises donne de bons résultats, ce qui n'est pas le cas des compétences professionnelles acquises dans un système scolaire sans lien avec la demande de main d'oeuvre -- sauf aux niveaux plus élevés.

Groot, Hartog et Oosterbeck (1994)* constatent que le rendement de l'expérience n'est sensible que chez ceux qui suivent une formation assurée par l'entreprise, tandis que **Groot (1995)*** pousse l'analyse plus loin en établissant une distinction entre les différents types de formation.

Harhoff et Kane (1996)* observent, à l'occasion d'une étude comparative entre l'Allemagne et les États-Unis, que l'effet sur les revenus d'une année d'enseignement et de formation est le même jusqu'à l'âge de 30 ans pour les apprentis allemands et pour les travailleurs américains ayant fait des études secondaires.

Effet de la formation sur la productivité et l'aptitude à l'emploi des individus

Bishop (1989)** examine la productivité et l'influence sur les salaires des travailleurs nouvellement embauchés et fait observer que la première est importante au cours de la première année passée dans un poste et supérieure à la seconde.

Tan (1989)** constate que le fait de recevoir une formation diminue le risque de chômage.

Holzer (1990)** observe qu'il existe une corrélation positive entre la formation et l'estimation de l'augmentation de la productivité faite par le supérieur hiérarchique.

Laulhé (1990)** confirme que les personnes ayant suivi une formation assurée par l'entreprise risquent moins de passer de l'emploi au chômage et ont plus de chances de faire preuve d'une certaine mobilité professionnelle.

O'Connell et McGinnity (1997) démontrent que les programmes de formation orientés vers le marché du travail sont sensiblement supérieurs à ceux qui ne le sont pas, tant en ce qui concerne l'aptitude à l'emploi des participants que leurs revenus.

Effet de la formation sur la productivité des entreprises

Steedman et Wagner (1987, 1989)** constatent que la productivité moyenne de la main d'oeuvre des entreprises allemandes est généralement supérieure à celle des entreprises britanniques, même en présence d'équipements comparables. Les différences entre les deux pays sont imputables au niveau nettement plus élevé des qualifications dans les usines allemandes, ce niveau étant lui-même lié aux prestations de formation et à une organisation du travail qui la facilite.

Holzer et coll. (1993) observent qu'une augmentation de la formation par salarié s'accompagne d'une diminution du taux de déclassement.

Bartel (1994) montre que la mise en place d'une nouvelle formation se traduit par une augmentation de la productivité.

Groot (1994)* fait état d'un effet important de la formation sur l'accroissement de la productivité.

Barrett et O'Connell (1997) constatent un effet important de la formation sur la productivité, mais seulement quand il s'agit d'une formation générale, c'est à dire non spécifique à l'entreprise.

Finegold et Mason (1996) comparent les niveaux de productivité et la structure des qualifications des usines de biscuiterie et de construction métallique aux États-Unis, en Allemagne et aux Pays-Bas. Ils constatent que les niveaux de productivité plus élevés des usines américaines sont principalement imputables aux économies d'échelle qui -- avec les investissements dans la formation assurée par l'entreprise qui confère des compétences de base -- compensent les insuffisances des compétences générales et intermédiaires de la main d'oeuvre. Il est moins certain que cet avantage se maintienne à l'avenir.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRETT, A and O'CONNELL, P.J. (1997), "Does Training Generally Work ? Measuring the Returns to In-Company Training", Document de travail 87, The Economic and Social Research Institute, Dublin, Irlande.
- BARTEL, A (1994), "Productivity Gains from the Implementation of Employee Training Programs", *Industrial Relations*.
- BENNETT,R., GLENNERSTER, H. and NEVINSON, D. (1991),"Learning Should Pay", Pool, Dorset, Royaume-Uni: : BP Educational Service.
- BISHOP, J.H. (1989), "On-the-job Training of New Hires", Center for Advanced Human Resource Studies, New York, State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Document de travail 89-11.
- BLANCHFLOWER, D.G. and LYNCH, L.M. (1994), "Training at Work: a Comparison of U.S. and British Youths", in *Training and the Private Sector, International Comparisons*, dir. par L.M. Lynch, Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1944, pages.233-260.
- DOLTON, P.J., MAKEPEACE, G.H. and TREBLE, J.G. (1994), "Public- and Private- Sector Training of Young People in Britain, in *Training and the Private Sector, International Comparisons*, dir. par L.M. Lynch, Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1944, pages. 262-281.
- ELIAS, P, HERNAES, E. and BAKER, M. (1994), "Vocational Education and Training in Britain and Norway", *Training and the Private Sector, International Comparisons*, dir. par L.M. Lynch, Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1944, pages.283-297.
- FINEGOLD, D. and MASON, G.(1996), "National Training Systems and Industrial Performance: US-European Matched-Plant Comparisons, Communication établie pour la conférence intitulée "New Empirical Research on Employer Training: Who Pays? Who Benefits?", Cornell University, 1996.
- GROOT, W. HARTOG, J. and OOSTERBEEK; H.(1994), "Returns to Within-Company Schooling of Employees: the Case of the Netherlands", in *Training and the Private Sector, International Comparisons*, dir. par L.M. Lynch, Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1944, pages. 299-307.
- GROOT, W.(1994), "Wage and Productivity Effects of Enterprise-Related Training", Mémoire de recherche, 94.03, Rijks Universiteit, Leyde.
- GROOT, W.(1995), "Type Specific Returns to Enterprise-Related Training", *Economics of Education Review*, pages 323-333.

- HARHOFF, D. and KANE, T.J. (1996), "Is the German Apprenticeship System a Panacea for the U.S. Labour Market", Discussion Paper N°1311, Centre for Economic Policy Research.
- HOLZER, H.J. (1990), "The Determinants of Employee Productivity and Earnings", *Industrial Relations*, pages 403-422.
- HOLZER, H.J., BLOCK, R., CHEATHAM, M. and KNOTT, J.(1993), "Are Subsidies for Firms Effective? The Michigan Experience", *Industrial and Labour Relations Review*, pages 133-148.
- HOOLENBECK, K. (1993), "Postsecondary Education as Triage: Returns to Academic and Technical Programs", *Economics of Education Review*, pages 213-232.
- KANG, S. and BISHOP, J.H., (1989), "Vocational and Academic Education in High School: Complements or Substitutes?", *Economics of Education Review*, pages 133-148.
- LAULHÉ, P. (1990), "La formation continue: un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens", *Économie et statistiques*, pages 3-8.
- LYKE, R., GABE, T. and ALEMAN, S.R.(1991), "Early Labor Market Experiences of Proprietary School Students", Washington, D.C.: Congressional Research Service: Library of Congress.
- LYNCH, L.M. (1992), "Private Sector Training and the Earnings of Young Workers", *American Economic Review*, pages 299-312.
- LYNCH, L.M. (1994) *Training and the Private Sector. International Comparisons*, dir. de la pub., Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- MAKEPEACE, G.H. and JOHNSON, D.H. (1995), "Does Vocational Training Pay? Lifetime Earnings, YTS and Vocational Training", Rapport non terminé, Department of Economics, University of Hull.
- O'CONNELL, P.J. and MCGINNITY, F. (1997), "Active Labour Market Policies, Market Orientation and Gender", Communication établie pour la Conférence du TSER TRANSLAM Training and Human Capital Group, Alcalá de Henares, Espagne.
- STEEDMAN, H. and WAGNER, K. (1987), "A Second Look at Productivity, Machinery and Skills in Britain and Germany", *National Institute Economic Review*, pages 84-95.
- STEEDMAN, H. and WAGNER, K. (1989), "Productivity, Machinery and Skills: Clothing Manufacture in Britain and Germany", *National Institute Economic Review*, pages 41-57.
- TAN, H., "Private Sector Training in the United States: Who Gets It and Why", Communication inédite, The Institute on Education and the Economy, Teachers' College, Columbia University, New York.
- US DEPARTMENT OF LABOR, Employment and Training Administration (1993), The National JTPA Study: Title II-A Impacts on Earnings and Employment at 18 Months", Research and Evaluation Report Series 93-C, Washington, D.C., US Department of Labor.

ANNEXE
TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1. Dépenses publiques d'enseignement et de formation en pourcentage du PIB, 1994

	Enseignement formel ¹	Formation pour adultes sans emploi ²	Formation pour adultes avec emploi ²
Amérique du Nord			
Canada	6.7	0.25	0.01
Mexique	4.5	m	m
États-Unis	4.9	m	m
Zone du Pacifique			
Australie	4.8	0.14	0.01
Japon	3.8	0.03	m
Corée	3.7	m	m
Nouvelle-Zélande	6.0	0.33	m
Union européenne			
Autriche	5.4	0.12	m
Belgique	5.5	0.16	0.12
Danemark	6.6	0.62	0.40
Finlande	6.6	0.45	m
France	5.6	0.34	0.04
Allemagne	4.5	0.38	m
Grèce	2.4	0.01	0.08
Irlande	5.2	0.16	0.06
Italie	4.7	0.02	m
Luxembourg	m	0.02	m
Pays-Bas	4.7	0.16	m
Portugal	5.3	0.05	0.15
Espagne	4.8	0.24	0.08
Suède	6.6	0.50	0.02
Royaume-Uni	4.9	0.09	0.01
Autres pays OCDE			
République tchèque	5.7	0.01	m
Hongrie	5.7	0.13	0.00
Islande	4.5	m	m
Norvège	6.8	0.23	m
Pologne	m	0.02	m
Suisse	5.6	0.07	m
Turquie	3.4	m	m

1. Total des dépenses publiques consacrées aux établissements d'enseignement, plus subventions aux ménages, exception faite des subventions publiques couvrant les frais de subsistance des élèves/étudiants (OCDE, *Regards sur l'éducation*).

2. Base de données sur les programmes en faveur de l'emploi.

Source: OCDE, *Regards sur l'éducation*, 1997 et OCDE, Base de données sur les programmes en faveur de l'emploi.

Tableau 2. Participation, volume et coûts de la formation assurée par les employeurs, 1994

	Taux de participation aux cours	Nombre d'heures de formation par participant	Nombre d'heures de formation par salarié	Nombre d'heures de formation pour 1000 heures de travail (formation assurée par les entreprises)	Coût des cours de formation EFPC en % du coût salarial
UE12 ¹	28	45.2	12.7	10.0	1.6
Belgique	25	40.8	10.2	9.9	1.4
Danemark	33	39.2	12.9	9.6	1.3
Allemagne	24	34.2	8.2	5.6	1.2
Grèce	13	138.5	18.0	19.4	1.1
France	37	54.4	20.1	13.5	2.0
Irlande	43	25.4	10.9	7.3	1.5
Italie	15	40.9	6.1	7.6	0.8
Luxembourg	25	40.1	10.0	7.5	1.3
Pays-Bas	26	66.1	17.2	12.1	1.8
Portugal	13	84.4	11.0	16.3	0.7
Espagne	20	50.2	10.0	11.4	1.0
Royaume-Uni	29	40.4	11.7	10.6	2.7
Australie, 1993 ²			5.6		2.9
Canada, 1985 ³					0.9
Japon, 1989 ³					1.7
États-Unis, 1995			13.4 ^{4,5}		1.8 ³

1. Pour les pays européens, seules sont incluses les entreprises ayant plus de 10 salariés. Sont exclus : l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'administration publique, la santé et l'éducation, les ménages employant du personnel domestique, les organismes extra-territoriaux. Période de référence : 12 mois.

2. Employer Training Expenditure, Australian Bureau of Statistics, 1993

3. OCDE, Perspectives de l'emploi, 1991

4. Enquête sur la formation assurée par les entreprises, 1995. Période de référence : 6 mois.

5. Nombre d'heures de formation formelle d'après les employeurs (10.7) / nombre d'heures de formation formelle d'après les salariés (13.4) / nombre d'heures de formation informelle d'après les employeurs (31.5).

Source: EUROSTAT, Enquête sur la formation professionnelle continue (EFPC), 1997 et enquêtes nationales auprès des employeurs.

Tableau 3. Taux de participation à la formation

(Pourcentage de la population suivant une formation spécifique à l'emploi - Population active occupée âgée de 25 à 64 ans)

Période de référence Source	4 semaines		12 mois		date OCDE / INES	Notes étude OCDE / INES	Sources Données réseau B
	EUROSTAT ¹ 1995	OCDE / INES 2	IALS ³ 1994/95	OCDE / INES 2			
Amérique du Nord							
Canada			37.5	28.4	1993		Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (supplément à l'enquête sur la population active (EPA))
Mexique							
États-Unis			45.5	33.5	1995	Exclut les élèves/étudiants à plein temps. Les personnes qui étaient en congé au moment de l'enquête sont incluses dans la population totale.	Enquête nationale auprès des ménages sur l'enseignement (Dossier sur l'éducation des adultes)
Zone du Pacifique							
Australie			38.1	38.1	1995	Inclut les personnes étudiant à temps partiel, ceux inscrits pour toute ou partie de l'année dans des formations dispensées à l'extérieur; formation organisée et dispensée sur le lieu de travail; et formation dispensée hors du lieu de travail. Exclut les personnes inscrites uniquement dans des programmes à plein temps pendant la période de référence de 12 mois précédant l'enquête et les personnes ne suivant qu'une formation sur le tas (sur leur poste de travail).	ABS, Survey of Education and Training
Japon							
Corée							
Nouvelle-Zélande			46.9				
Union européenne							
Autriche	7.3	7.6			1995		EPA
Belgique	2.8	3.0	20.0 *		1994	Se réfère à toutes les formes d'enseignement et de formation continue (EPC) et non seulement aux formations spécifiques à l'emploi. Inclut les salariés suivant des études à plein temps dans l'enseignement formel.	EPA
Danemark	14.6	14.8			1995	Inclut les personnes dans l'enseignement formel.	EPA
Finlande	3.5			45.0	1995	Inclut seulement les formations financées par l'employeur.	Supplément à EPA
France	1.8			40.2	1994	Se réfère aux formations financées ou assurées par l'employeur. Inclut les petites entreprises.	Données administratives (DARES - Ministère du Travail) et EPA (INSEE)
Allemagne	3.8			33.3	1994	Inclut l'enseignement à temps partiel de niveau CITE 5/6/7 s'il est considéré comme <i>Weiterbildung</i> (formation continue) mais non comme <i>Ausbildung</i> (apprentissage).	Berichtssystem Weiterbildung (rapport BSW sur l'éducation permanente)
Grèce	0.5	0.5			1994		
Irlande	4.3	4.2	23.4		1994		EPA
Italie	2.3	1.3			1995	Exclut les personnes inscrites dans des établissements ordinaires. Exclut aussi la participation à temps partiel de l'enseignement régulier au niveau CITE 5/6/7.	EPA
Luxembourg	2.3	1.1			1996		EPA
Pays-Bas	13.4		32.5				
Portugal	2.3						
Espagne	2.3	3.1			1995	Exclut la participation à temps partiel de l'enseignement régulier au niveau CITE 5/6/7.	
Suède	14.8			41.6	1996	6 mois; se réfère aux formations financées ou assurées par l'employeur. Exclut les formations sur le marché du travail.	EPA
Royaume-Uni	12.4	12.2	51.9		1995		Supplément à EPA
Autres pays OCDE							
République tchèque							
Hongrie							
Islande							
Norvège				37.0	1991		Enquête sur le niveau de vie (Levekarsundersokelsen)
Pologne			16.5				
Suisse			31.7	35.0	1996	Exclut la participation à temps partiel de l'enseignement régulier au niveau CITE 5/6/7.	
Turquie							

* Flandre seulement.

1. N'inclut pas l'enseignement initial. Inclut les formations spécifiques à l'emploi, les formations liées à l'avancement de carrière et les formations pour "autres objectifs".

2. Inclut tout enseignement et formations spécifiques à l'emploi, à l'avancement de carrière, organisés, financés ou parrainés par les autorités, assurés par l'employeur ou financés par l'intéressé lui-même.

Ne sont pas incluses la formation militaire ou les études de niveau tertiaire à plein temps correspondant à la définition de la CITE (Classification internationale type de l'enseignement).

3. Inclut seulement les formations spécifiques à l'emploi.

Source: EUROSTAT, enquête sur les forces de travail, 1995; OCDE, Regards sur l'éducation; OCDE, Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, 1994/95.

Tableau 4. Données statistiques disponibles sur la formation^{1,2}

Zone géographique et pays	Source	Type d'enquête	Taille de l'échantillon	Population couverte	Date de la dernière enquête ?	Période de référence	Caractéristiques de la formation										Durée		Financement	
							Objectifs de la formation	Type de formation	Domaine d'études et de qualifications	Obtention d'un diplôme	Qui a suggéré cette formation	Fournisseur de la formation	Lieu de la formation	Méthodes de formation	Obstacles à la formation	Plein temps ou temps partiel	Durée totale de la formation	Nombre d'heures par semaine (ou d'heures par jour)	Nombre d'heures par salarié	Coûts salariaux de la formation
Amérique du Nord																				
Canada	Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes	Individus	4 500 ind.			12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
	Enquête sur l'éducation et la formation pour adultes	Individus		17 ans et +	1993	12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Mexique																				
États-Unis	Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes	Individus	3 053 ind.			12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	
	Enquête sur la formation financée par les employeurs (SEPT95)	Entreprises	5 000 ind.		Mai-Oct 95			x	x			x		x				x	x	
	Education des adultes (NHES)	Individus		18 ans et +	1995	12 mois	x	x		x				x	x	x	x		x	
Zone du Pacifique																				
Australie	Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes	Individus	8 204 ind.			12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	
	Enquête sur la formation et l'enseignement (Expérience sur la formation et l'enseignement)	Individus	24 500 entretiens	15 - 64 ans étant salariés	Avril - Mai 93	12 mois	x	x	x	x		x		x	x	x	x		x	
	Enquête sur les dépenses de formation assurée par les employeurs, Bureau australien de statistiques (seulement pour la formation formelle)	Entreprises	6 000 ent.	Enquête auprès des entreprises	Juillet-Sept 93	12 mois?		x	x									x	x	
Japon	Enquête sur la formation professionnelle dans les entreprises privées, Bureau de développement des ressources humaines, Ministère du travail	Entreprises	4 000 ent. privées et 12 000 ind.	Seules quelques branches d'activité sont couvertes	Enquête menée en fév-mars 95	12 mois	x	x?	x	x	?				x				x	
	Enquête générale sur les salaires et horaires de travail, Ministère du travail	Entreprises	6 000 ent. privées		fin déc. 88													x		
Corée	Pas de questions relatives à la formation																			
Nouvelle-Zélande	Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes	Individus	4 223 ind.			12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	
	Enquête sur la population active auprès des ménages - Supplément sur l'enseignement et la formation	Individus				12 mois	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		x	
Union européenne																				
EUROSTAT	Enquête sur la population active (EPA)	Individus		15 ans et +		4 semaines	x	x		x						x	x			
	EFPC (uniquement formation professionnelle continue)	Entreprises	50 000 ent.	Sont exclus : l'agricult., l'admin. publ., la santé, l'éducation, le personnel domest.	1993	12 mois		x	x			x	?	x	?	x			x	
Autriche	EPA	Individus				4 semaines	x	x								x	x			
Belgique	Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes	Individus	2 261 ind.	Flandre uniquement		12 mois	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	
	EPA	Individus				4 semaines	x	x								x	x			
Danemark	EPA	Individus				4 semaines	x	x								x	x			

Tableau 5. Comparabilité des définitions de la formation - Enquêtes auprès des individus¹²

Pays	Source	Population couverte	Définition de la formation (ou première question sur la formation)	Enseignement formel (dans des établissements scolaires)			Formation structurée organisée en entreprise ³			Formation non structurée ³		Formation non spécifique à l'emploi	Inclut / Exclut:	
				(1) Enseignement scolaire (primaire, secondaire), programmes d'enseignement général	(2) Enseignement universitaire (ou supérieur)	(3) Enseignement scolaire (y compris enseignement non universitaire) - enseignement professionnel	(4) Enseignement dual (à la fois sur le lieu de travail et à l'école)	(5) dont: Apprentissage	(6) Formation structurée hors poste ⁴	(7) Formation structurée sur poste ⁴	(8) Formation non structurée sur poste ⁴			(9) Formation non structurée hors poste ⁴
Australie (12 mois)	Enquête sur la formation et l'éducation	15 - 64 ans étant salariés	Activités de formation prévues pour entretenir, perfectionner ou acquérir des compétences liées à l'activité professionnelle. Elles se composent de périodes d'instruction ou de périodes alternatives entre instruction et formation pratique. Etudes suivies pour obtenir une qualification professionnelle ?	←		→	x			←	→			Inclut: stages, conférences, cours particuliers, séminaires, présentations audiovisuelles, séances de démonstration, méthodes individuelles de formation Exclut: études menant à un diplôme scolaire/universitaire (voir autre module)
Autriche (4 semaines)	Enquête sur la population active (EPA)		Avez-vous fréquenté au cours des 4 semaines écoulées une école, une université, ou avez-vous participé à une formation professionnelle ? Donnez des exemples d'écoles et de formation professionnelle pratique suivie en entreprise, en entreprise et ailleurs.	x	x	x	x	x	←	→	-	→ ?		
Belgique (4 semaines)	EPA		Enseignement et formation suivis au cours des 4 dernières semaines	x	x	x	x	x	←	→	-	→ ?		
Canada (12 mois)	Enquête sur l'éducation des adultes et la formation	17 ans et +	Toute forme d'enseignement ou de formation, y compris cours, cours privés, cours par correspondance, stages, formation sur le tas, apprentissage, cours d'art, d'artisanat, cours culturels ou toute autre forme d'enseignement ou de formation	x	x	x	x	x	x	x	?	?	x	
Danemark (4 semaines)	EPA		Avez-vous suivi au cours des 4 dernières semaines un enseignement quelconque soit dans un établissement scolaire, soit dans un établissement professionnel ou dans un cours (incluant apprentissage et stage de formation) ?	x	x	x		x	←	→				
EUROSTAT (4 semaines)	EPA	15 ans et +	Enseignement et formation professionnelle correspondant au poste actuel ou éventuel de l'individu interrogé. Les cours suivis par intérêt personnel ne sont pas inclus. L'instruction d'ordre général, notamment les leçons de conduite, est exclue.	x	x		←	→	←	→	-	→		Inclut: seulement enseignement et formation professionnelle liés à l'emploi actuel ou futur du répondant. Exclut: cours suivis par intérêt personnel ou instruction d'ordre général telle que les leçons de conduite.
Finlande (12 mois)	EPA	Salariés	Formation du personnel: formation financée par l'employeur			←						→	?	
(4 semaines)	EPA	15 - 64 ans	Faites-vous des études dans un établissement scolaire ?	x	x	x		x	←	→	→	?		Exclut: études suivies par intérêt personnel.
(12 mois)	Enquête 1995 sur l'éducation des adultes	18 - 64 ans	Participation à l'enseignement général ou à l'éducation des adultes (enseignement général et formation professionnelle)	x	x	x		x	x	x	x	x	x	Inclut: école populaire, école de musique, institut sportif, cours de danse, leçons de conduite, université d'été, cours diffusés par radio ou télévision, cercles ou centres d'études.

Tableau 5. Comparabilité des définitions de la formation - Enquêtes auprès des individus^{1,2} (suite)

Pays	Source	Population couverte	Définition de la formation (ou première question sur la formation)	Enseignement formel (dans des établissements scolaires)			Formation structurée organisée en entreprise ³				Formation non structurée ³		Formation non spécifique à l'emploi	Inclut / Exclut:
				Enseignement scolaire (primaire, secondaire), programmes d'enseignement général	Enseignement universitaire (ou supérieur)	Enseignement scolaire (y compris enseignement non universitaire) - enseignement professionnel	Enseignement dual (à la fois sur le lieu de travail et à l'école)	dont: Apprentissage	Formation structurée hors poste ⁴	Formation structurée sur poste ⁴	Formation non structurée sur poste ⁴	Formation non structurée hors poste ⁴		
Suède (4 semaines)	EPA		Au cours des 4 dernières semaines, avez-vous suivi une forme quelconque d'enseignement ou de formation professionnelle qui peut avoir un retentissement sur votre	x	x	x	x		←			?		Inclut: études de recherche
Suisse (12 mois)	EPA (ESPA)	20 - 74 ans	module "Formation continue": acquisition intentionnelle de connaissances, que ce soit en étudiant la littérature spécialisée chez soi ou en participant à des cours. Elle peut être générale ou professionnelle, et être soutenue ou non par l'entreprise.				←					→	x	Inclut: Sport/jeux, Art/artisanat/culture, Ménage/famille, Développement de la personnalité Littérature spécialisée, conférences/colloques, didactiels, émissions radio/TV, cassettes/vidéo Exclut: éducation de base et autres formes d'enseignement formel (traités dans un autre module)
Royaume-Uni (questions concernant le moment présent, soit 1 semaine, soit 4 semaines ou 3 mois)	EPA	hommes: 16-64 ans ; femmes: 16-59 ans	Etes-vous actuellement inscrit dans un cours quelconque d'enseignement à plein temps ou à temps partiel (à l'exception des cours pour intérêt personnel) ? y compris cours par correspondance et cours à distance ainsi que toute autre forme d'enseignement.	x	x	x	x	x	x	x	↔?		x	Exclut: activités récréatives
États-Unis (12 mois)	NHES	Au moins 18 ans	Activités organisées de formation formelle (programmes conduisant à un diplôme, formation spécifique ou non à l'emploi)	x	x	x		x	x	↔?			x	Inclut: activités artistiques et manuelles, sportives et récréatives, cours de secourisme ou d'aide à l'accouchement, études bibliques
Portugal (actuellement)	EPA		Suivez-vous en ce moment une formation professionnelle ou artisanale quelconque (hors de l'enseignement supérieur) d'une durée d'au moins un an ? Suivez-vous actuellement une autre forme quelconque de formation ?	x	x	x	←	→	←	→				Exclut: enseignement supérieur
Espagne (4 semaines)	EPA	16 ans et +	Au cours des 4 dernières semaines, avez-vous suivi des études quelconques ? Quel type d'études avez-vous suivies?	x?	x?	x?	←	→	x	?	←	→		

1. Ce tableau a été établi à partir des questionnaires disponibles provenant des enquêtes auprès des individus.

2. Ce tableau montre si les questions relatives au contenu de la formation provenant des enquêtes nationales peuvent ou non être clairement attribuées à une catégorie ou à une autre. Il n'indique pas qu'une catégorie puisse être entièrement recouverte.

-- "x" signifie que cette catégorie est disponible à part entière.

-- "x" avec une flèche et "x?" signifient que cette catégorie est en principe disponible mais qu'elle peut contenir des éléments appartenant à d'autres catégories.

-- Une flèche traversant plusieurs catégories signifie que les catégories correspondantes sont disponibles ensemble mais qu'elles ne peuvent l'être séparément.

3. On entend par formation structurée une formation répondant à des directives déterminées à l'avance définissant les objectifs à atteindre, le contenu de la formation et les méthodes utilisées.

4. On entend par formation sur le tas (ou sur poste de travail) une formation suivie à travers l'exécution d'une tâche particulière en mode de travail, mais pas nécessairement au cours du processus normal de production.

Tableau 5. Comparabilité des définitions de la formation - Enquêtes auprès des individus¹² (suite)

Pays	Source	Population couverte	Définition de la formation (ou première question sur la formation)	Enseignement formel (dans des établissements scolaires)			Formation structurée organisée en entreprise ¹			Formation non structurée ³		Formation non spécifique à l'emploi	Inclut / Exclut:	
				Enseignement scolaire (primaire, secondaire), programmes d'enseignement général	Enseignement universitaire (ou supérieur)	Enseignement scolaire (y compris enseignement non universitaire) - enseignement professionnel	Enseignement dual (à la fois sur le lieu de travail et à l'école)	dont: Apprentissage	Formation structurée hors poste ⁴	Formation structurée sur poste ⁵	Formation non structurée sur poste ⁶			Formation non structurée hors poste ⁷
France (actuellement)	EPA	15 ans et +	X a-t-il repris des études ou une formation après interruption ou est-il en cours d'études initiales ? Quel type de formation X suit-il ?	←	→		x				→ ?			
					?	←						→ ?		
Allemagne (12 mois)	EPA depuis 1993	15 ans et +	Avez-vous suivi une formation professionnelle continue (y compris recyclage et autres formes de formation professionnelle pratique continue) ?		←	→			x		→ ?			
(4 semaines)	EPA	15 ans et +	Etes-vous actuellement en apprentissage ou suivez-vous toute autre forme de formation professionnelle, de formation continue, ou de recyclage ?		x	x		x		x	→ ?			
					←	→					→ ?			
Grèce (4 semaines)	EPA	14 ans et +	Au cours des 4 dernières semaines écoulées, a-t-il fréquenté un établissement scolaire ? ou a-t-il suivi une formation professionnelle ou autre ?	x	x	x	x	x	←	→			?	Inclut: programmes d'éducation populaire ou autres programmes.
Enquête intern. sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes (12 mois)	Enquête sur l'éducation des adultes et la formation		Toute forme d'enseignement ou de formation, y compris cours, cours privés, cours par correspondance, stages, formation sur le tas, apprentissage, cours d'art, d'artisanat, cours culturels ou toute autre forme d'enseignement ou de formation	x	x	x	x?	x	x	←	→	?	x	Inclut: ateliers, activités artistiques et manuelles, activités récréatives
Islande (4 semaines)	EPA		Au cours du dernier mois écoulé, avez-vous suivi des études, suivi un cours ou une formation sur le tas ? Précisez le type de formation reçue.	x	x	x	←	x	→					
Irlande (4 semaines)	EPA	15 ans et +	La personne a-t-elle suivi un enseignement ou une formation, y compris une formation sur le tas, au cours des 4 dernières semaines ?	x	x	x	x	x	←	→			?	Inclut: éducation pour adultes.
Italie (4 semaines)	EPA		Au cours du mois précédant l'entretien, avez-vous suivi un des cours suivants ? (précisez le type de formation reçue).	x	x	x	x	x	←	→			?	Inclut: éducation permanente
Luxembourg (4 semaines)	EPA		Au cours des 4 semaines écoulées, avez-vous suivi des cours de formation ou un enseignement quelconque ?	x	x	x	x		x	x				
Pays-Bas (actuellement)	EPA	Moins de 75 ans	Suivez-vous en ce moment une formation ou un cours dans un établissement scolaire ou en entreprise? Le travail fait-il partie de votre formation (formation sur le tas)?	x	x	x	←				→ ?			
Nouvelle-Zélande (12 mois)	Enquête sur la population active auprès des ménages		Au cours des 12 mois écoulés, avez-vous préparé ou acquis un diplôme scolaire/universitaire, un certificat commercial ou suivi un stage? Avez-vous préparé ou acquis une qualification dont l'obtention exige plus que l'équivalent de trois mois d'études ?	x	x	x	←				→			Inclut: séminaires, ateliers, autres cours

Tableau 6. Comparabilité des définitions de la formation - Enquêtes auprès des employeurs^{1,2}

Pays Source Champ de couverture de la formation et taille de l'échantillon			Définition de la formation							Coûts de la formation				Inclut / Exclut:	
			Formation structurée ³				Formation non structurée ³			Coûts salariaux	Coûts des formateurs	Rémunération pour cours à l'extérieur	Autres		
			Cours à l'extérieur	Cours à l'intérieur	Conférences, séminaires, ateliers, etc ...	Formation sur poste ⁴	Formation sur poste ⁴	Auto-instruction, etc ...	Autres						
Australie	Enquête sur les dépenses de formation des employeurs	Seul l'enseignement <u>formel</u> est pris en considération.	x	x	x	x				x	x	?	x	←→	Exclut les secteurs suivants: agriculture, personnel domestique, personnel des ambassades, consulats à l'étranger et forces armées australiennes permanentes.
EUROSTAT (12 pays de l'UE)	EFPC	Seule la <u>formation professionnelle continue</u> (FPC) est prise en considération. Concerne les entreprises employant au moins 10 salariés.	x	x	x	x	?	x	Rotation des postes ?	x	x	x	x		Excl. formation initiale, apprentissage, stages reconnus. Excl. les secteurs suivants: agriculture, administration publique, santé et éducation, ménages employant du personnel et organismes extra-territoriaux. Coûts pour cours internes et externes seult.
Japon	Enquête sur la formation et l'enseignement dans les entreprises privées	Formation hors poste, formation sur poste programmée, aide au développement personnel, autres méthodes, méthodes non spécifiées. Concerne 4 000 entreprises privées employant au moins 30 salariés à plein temps.	?	?	?	←→		x	x						Inclut les secteurs suivants: construction, industries manufacturières, transports et télécommunications, commerce de gros et de détail, restaurants, finance and assurance, immobilier et services.
États-Unis	Enquête sur les dépenses de formation des employeurs	Concerne 1 433 entreprises employant au moins 50 salariés (Septembre 95)	←→		x	x	x	x	x	x	x	x	x		Exclut le secteur suivant : agriculture (?)

1. Ce tableau a été établi à partir des questionnaires disponibles.

2. Ce tableau montre si les questions relatives au contenu de la formation provenant des enquêtes nationales peuvent ou non être clairement attribuées à une catégorie ou à une autre.

Il n'indique pas qu'une catégorie puisse être entièrement recouverte.

-- "x" signifie que cette catégorie est disponible à part entière.

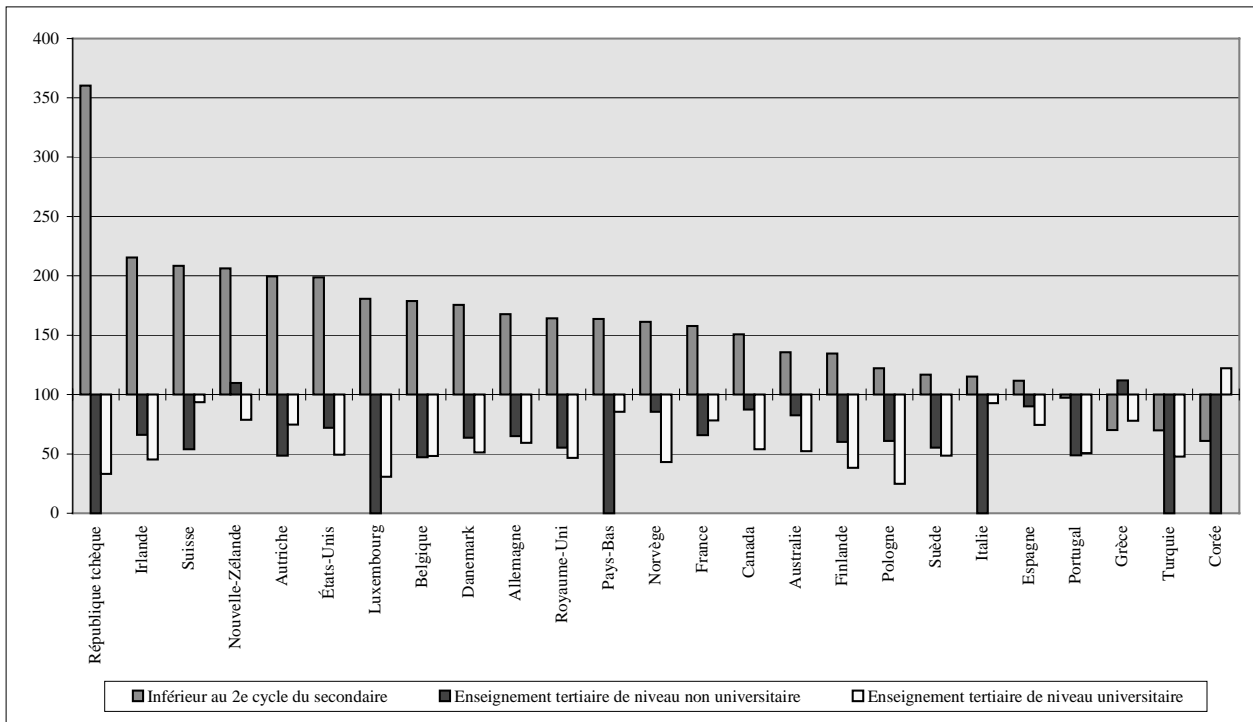
-- "x" avec une flèche et "x?" signifient que cette catégorie est en principe disponible mais qu'elle peut contenir des éléments appartenant à d'autres catégories.

-- Une flèche traversant plusieurs catégories signifie que les catégories correspondantes sont disponibles ensemble mais qu'elles ne peuvent l'être séparément.

3. On entend par formation structurée une formation répondant à des directives déterminées à l'avance définissant les objectifs à atteindre, le contenu de la formation et les méthodes utilisées.

4. On entend par formation sur le tas (ou sur poste de travail) une formation suivie à travers l'exécution d'une tâche particulière en mode de travail, mais pas nécessairement au cours du processus normal de production.

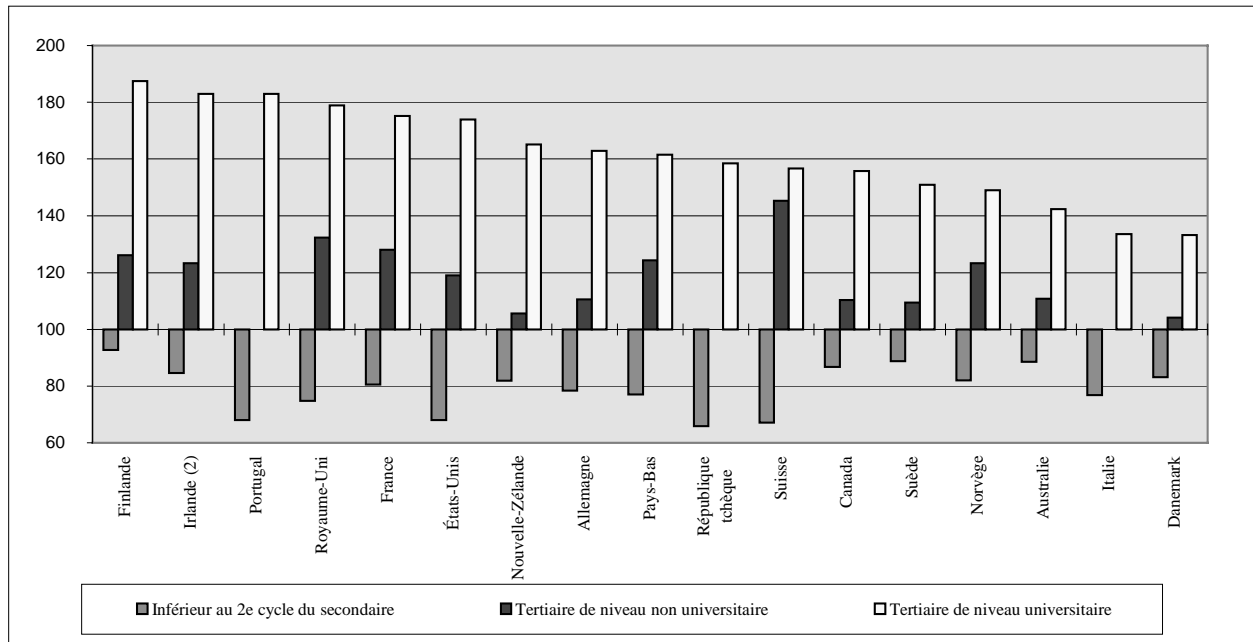
Graphique 1. Taux de chômage selon le niveau de formation, 1995¹
(population âgée de 25 à 64 ans en pourcentage de la population au chômage au niveau du 2^e cycle du secondaire)



1. Les pays sont classés par ordre décroissant de la différence entre le taux de chômage pour un niveau de formation inférieur au 2^e cycle du secondaire et le taux de chômage pour un niveau de formation égal au 2^e cycle du secondaire.

Source: OCDE, *Regards sur l'éducation*, 1997.

Graphique 2. Revenus annuels moyens par niveau de formation, 1995¹
(population âgée de 25 à 64 ans en pourcentage de la population ayant des revenus annuels moyens au niveau du 2^e cycle du secondaire)



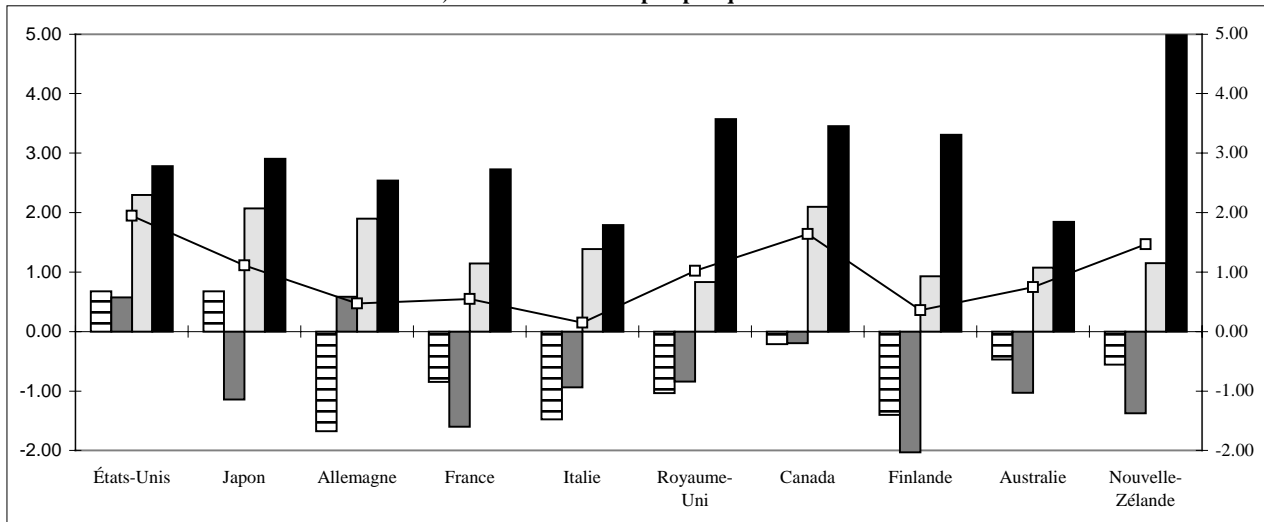
1. Les pays sont classés par ordre décroissant de la différence entre les revenus annuels moyens au niveau du tertiaire de niveau universitaire et les revenus annuels moyens au niveau du 2^e cycle du secondaire.

2. données de 1993.

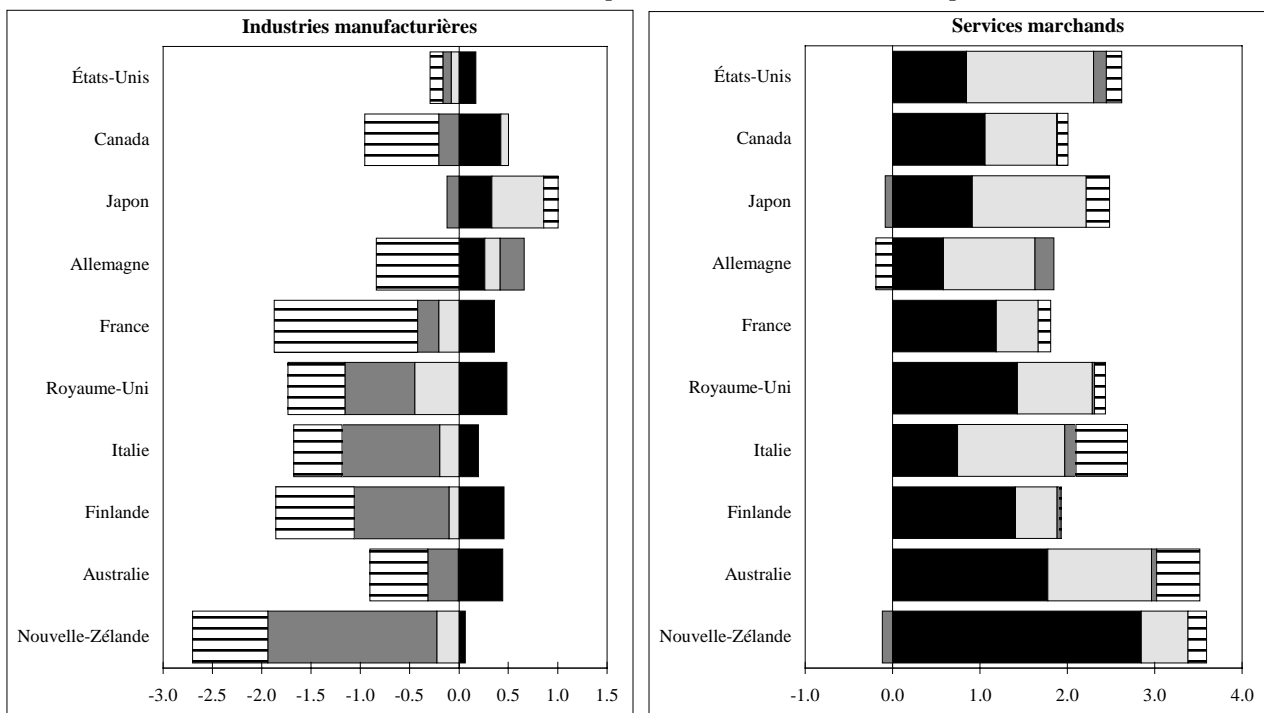
Source: OCDE, *Regards sur l'éducation*, 1997.

Graphique 3: Croissance de l'emploi et qualifications¹, 1980-90²
(Taux de croissance annuel moyen)

a) Croissance de l'emploi par qualification



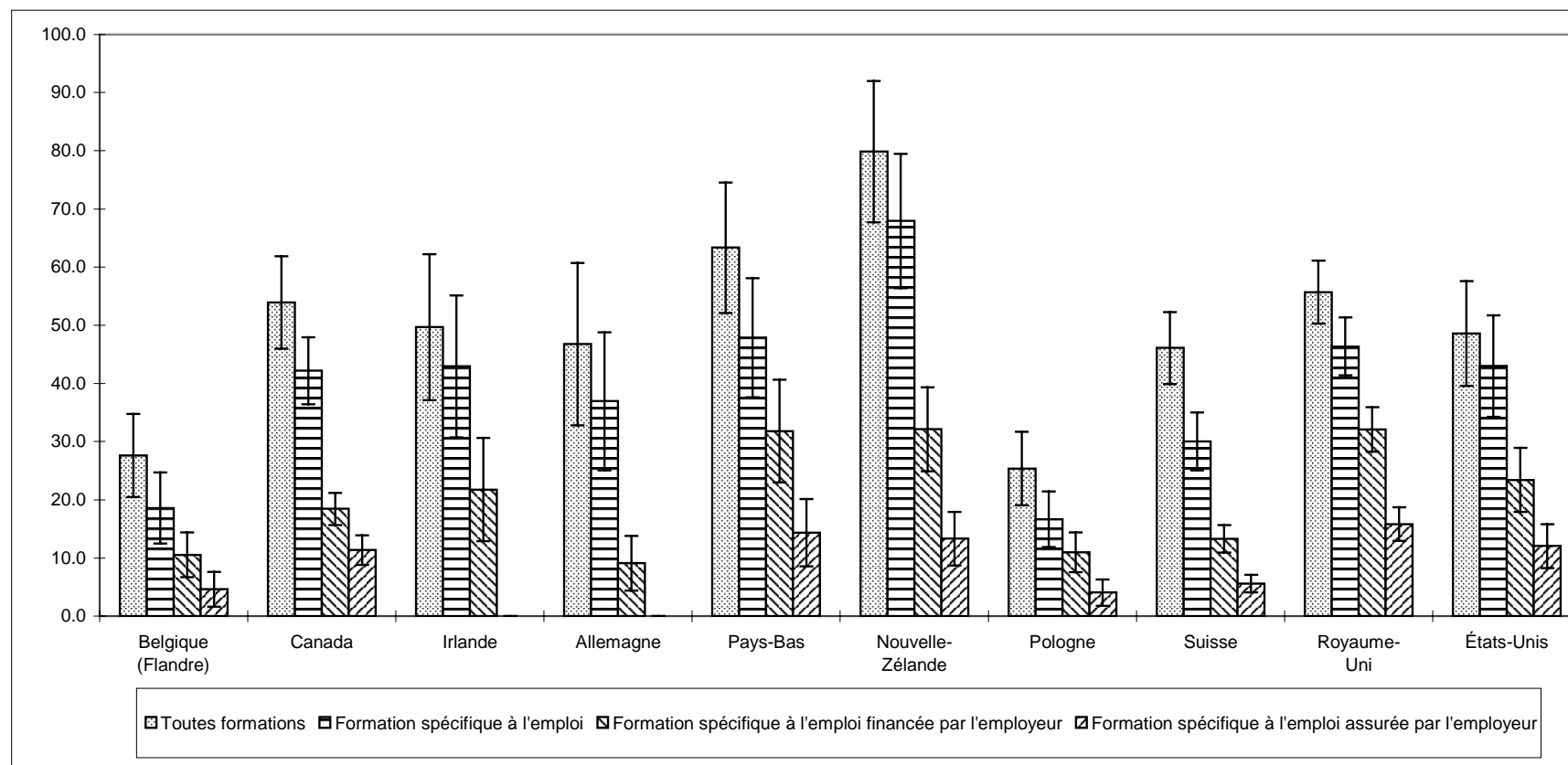
b) Contributions des différentes qualifications à la croissance de l'emploi



■ Cols blancs très qualifiés □ Cols blancs peu qualifiés □ Total ■ Cols bleus très qualifiés □ Cols bleus peu qualifiés

1. Les données par profession s'appuient sur la Classification internationale des professions du Bureau international du travail, CIP-88.
 Cols blancs très qualifiés : membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise (groupe 1) ; professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2) ; professions intermédiaires (groupe 3).
 Cols blancs peu qualifiés : employés de type administratif (groupe 4) ; personnel des services et vendeurs (groupe 5).
 Cols bleus très qualifiés : agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (groupe 6) ; artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (groupe 7).
 Cols bleus peu qualifiés : conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8) ; ouvriers et employés non qualifiés (groupe 9).
 2. Croissance entre les années indiquées : États-Unis : 1983-93 ; Canada : 1981-91 ; Japon : 1980-90 ; Allemagne : 1980-90 ; France : 1982-90 ; Royaume-Uni : 1981-91 ; Italie : 1981-91 ; Finlande : 1980-90 ; Australie : 1986-91 ; Nouvelle-Zélande : 1981-91.
 Source : OCDE, Science, technologie et industrie 1997: Tableau de bord d'indicateurs.

Graphique 4. **Participation des employeurs à la formation, 1994/95¹**
 (Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an, population active occupée âgée de 25 à 64 ans²)

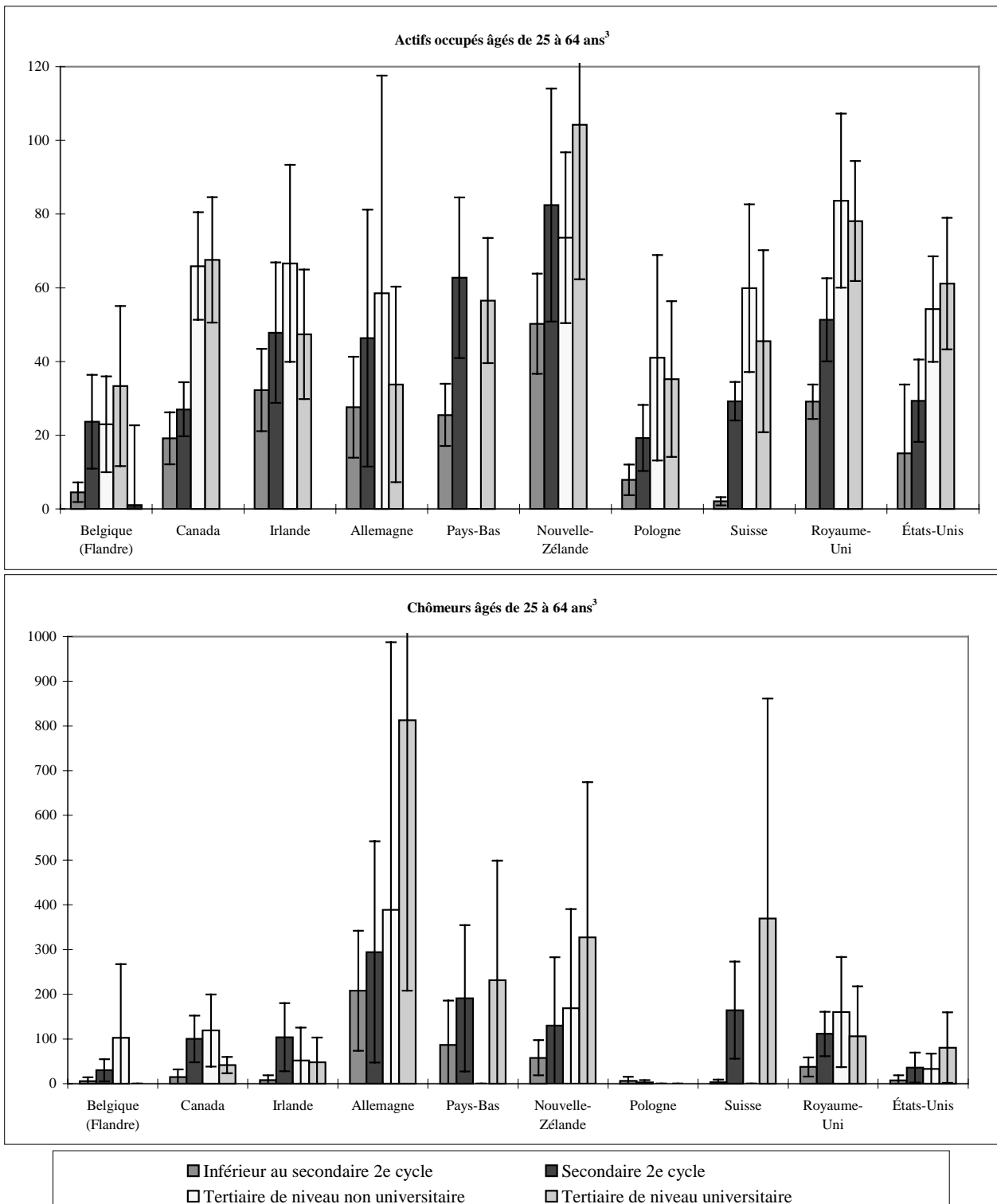


1. Les barres d'erreur indiquent des intervalles de confiance de 95 pour cent .

2. Sont exclus les élèves/étudiants à plein temps.

Source: OCDE, *Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes*, 1994/95.

Graphique 5. **Volume de formation¹ par niveau de formation, 1994/95²**
 (Nombre moyen d'heures de formation par personne et par an pour chaque groupe de population)

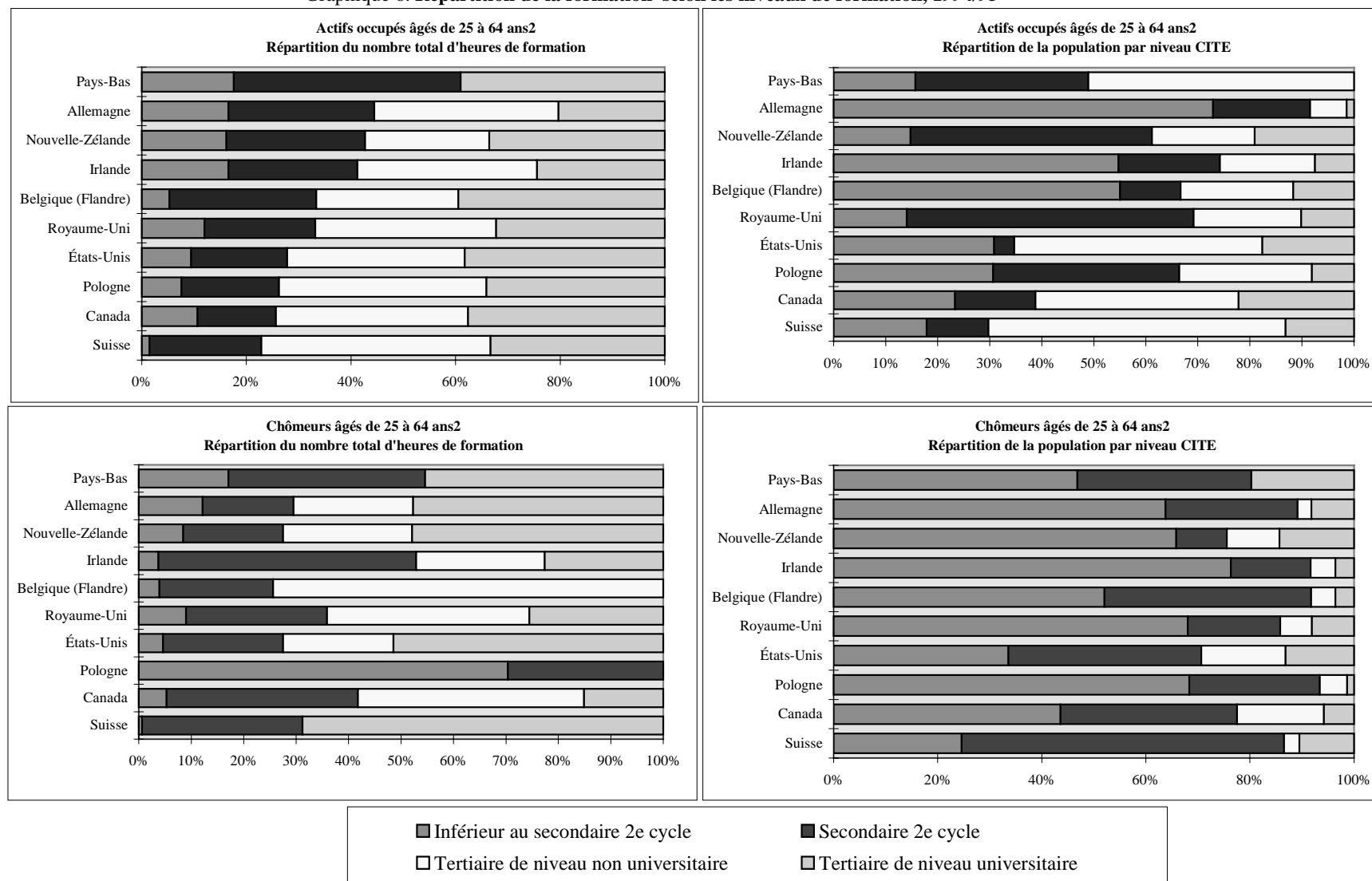


1. Formation spécifique à l'emploi seulement.

2. Les barres d'erreur indiquent des intervalles de confiance de 95 pour cent.

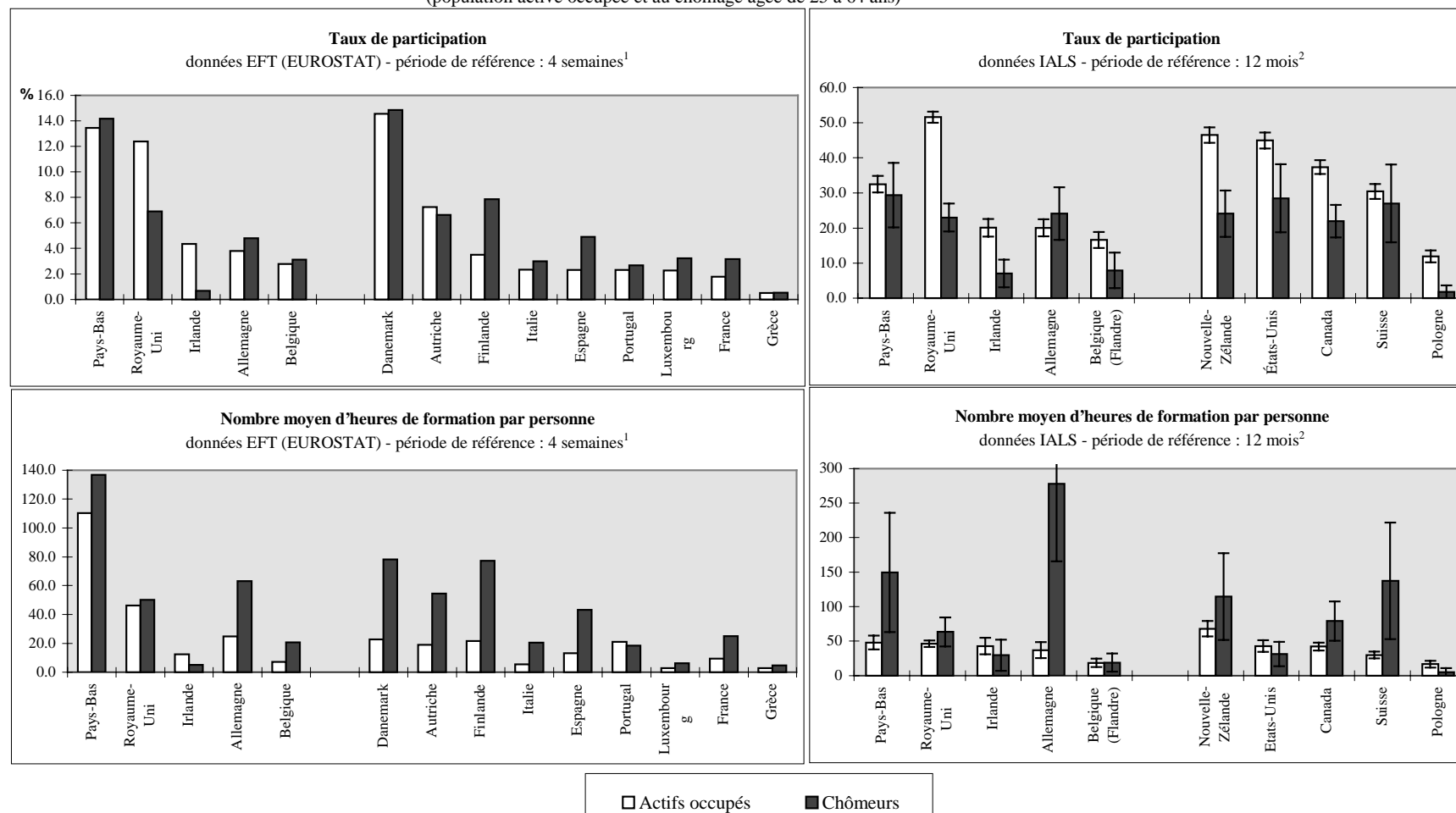
3. Sont exclus les élèves/étudiants à plein temps.

Source: OCDE, *Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes, 1994/95*.

Graphique 6. Répartition de la formation¹ selon les niveaux de formation, 1994/95

Source: OCDE, *Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes*, 1994/95.

Graphique 7. **Taux de participation et volume de la formation spécifique à l'emploi, 1994/95**
(population active occupée et au chômage âgée de 25 à 64 ans)

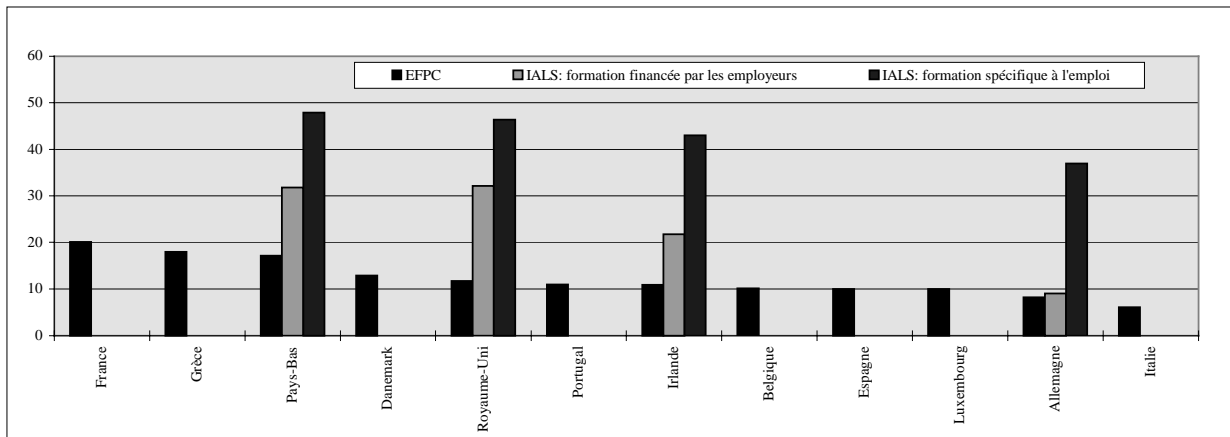
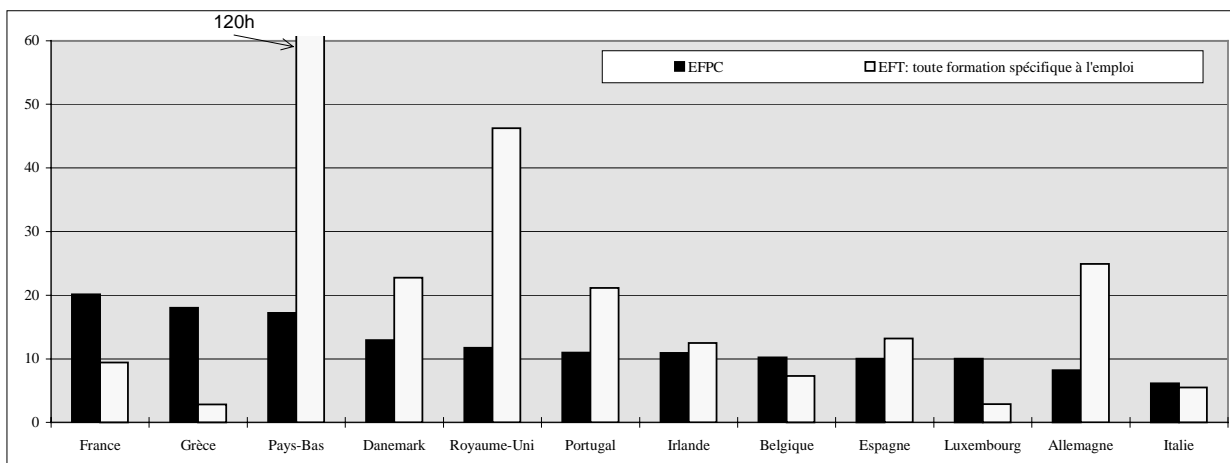
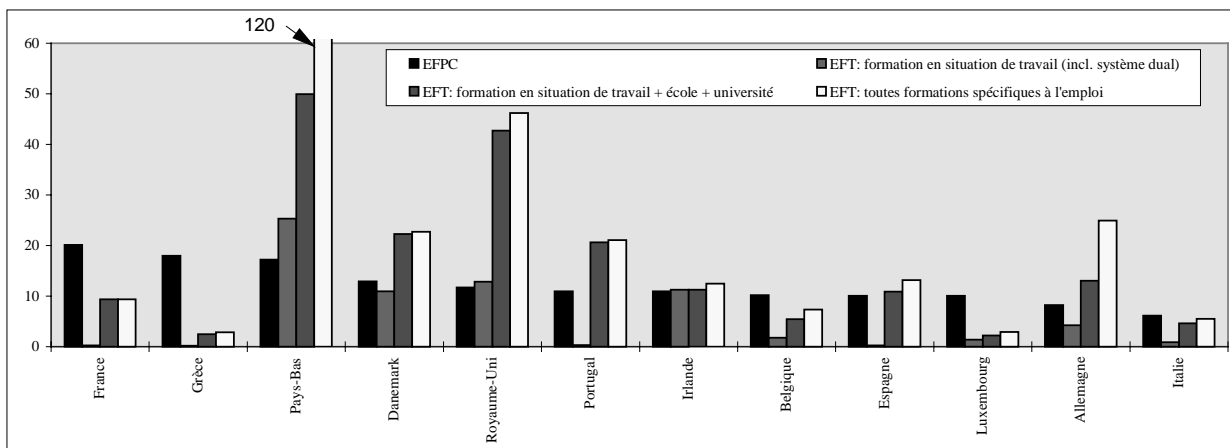


1. EFT: EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail. Exclut la formation initiale mais inclut les élèves/étudiants actifs ou chômeurs étudiant à plein temps.

2. IALS: Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes. Inclut la formation spécifique à l'emploi, exclut les élèves/étudiants suivant des études à plein temps. Les barres d'erreur indiquent des intervalles de confiance de 95 pour cent.

3. Les heures de formation fournies par les enquêtes sur les forces de travail réalisées par EUROSTAT ne sont que des estimations et doivent être traitées avec prudence; en effet dans ces enquêtes, la durée de la formation est donnée en intervalles (moins d'une semaine, moins d'un mois, etc.), aussi les heures moyennes de formation ont été estimées en partant de l'hypothèse que la espérance statistique de la durée dans un intervalle donné est égale au point médian de l'intervalle.

Source : EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*, 1995 et OCDE, *Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes (IALS)*, 1994/95.

Graphique 8. Nombre moyen d'heures de formation par personne chez les salariés âgés de 25 à 64 ans, 1994/95¹a) EFPC² et IALS³b) EFPC² et Enquête sur les forces de travail⁴c) EFPC² et Enquête sur les forces de travail⁴ avec ventilation selon les types de formation

1. Les pays sont classés par ordre décroissant des données EFPC.

2. EFPC: EUROSTAT, Enquête sur la formation professionnelle continue.

3. IALS: Enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture des adultes. Inclut la formation spécifique à l'emploi, exclut les étudiants à plein temps. Période de référence: 12 mois.

4. EFT: EUROSTAT, Enquête sur les forces de travail. Inclut la formation spécifique à l'emploi, exclut les élèves/étudiants suivant des études à plein temps. Période de référence: 4 semaines. Les heures de formation fournies par les enquêtes sur les forces de travail réalisées par EUROSTAT ne sont que des estimations et doivent être traitées avec prudence; en effet dans ces enquêtes, la durée de la formation est donnée en intervalles (moins d'une semaine, moins d'un mois, etc.), aussi les heures moyennes de formation ont été estimées en partant de l'hypothèse que la espérance statistique de la durée dans un intervalle donné est égale au point médian de l'intervalle.

Sources: EUROSTAT, *Enquête sur la formation professionnelle continue*, 1997; EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*, 1995;