

Indicateurs statistiques harmonisés

La formation continue dans la Grande Région

Harmonisierte statistische Indikatoren

Weiterbildung in der Großregion



STATISTIQUES GRANDE RÉGION
STATISTIK GROSSREGION

saar
lor
lux
rheinland-pfalz
wallonie

Indicateurs statistiques harmonisés

La formation continue dans la Grande Région

Impressum

Auteur | Verfasserin

Cindy Lopes Bento
IUIL / STATEC

Comité de rédaction | Redaktion

Karl Schneider
Statistisches Amt Saarland

Gérard Moreau
INSEE Lorraine

Guy Zacharias, Daniel Schmitz
STATEC

Peter Lübbers
Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Jean-Paul Duprez
IWEPS

Diane Durinck, Jean Jaecklé
IUIL

Édité par les offices statistiques de la Grande Région et l'IUIL
Herausgegeben von den statistischen Ämtern der Großregion
und dem IUIL

Décembre 2009 | Dezember 2009

Conception et mise en page | Entwurf, Layout
Interpub', Luxembourg

Impression | Druck:
Imprimerie Centrale S.A., Luxembourg

© La reproduction est autorisée à condition
de mentionner la source.

© Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.

ISBN: 978-2-87988-100-3

Texte rédigé originalement en français et traduit
vers l'allemand.

Originaltext aus dem Französischen ins Deutsche übersetzt.



L'Union européenne investit dans votre avenir.

Die Europäische Union investiert in Ihre Zukunft.



Ce projet est co-financé par le FEDER dans le cadre
du programme Interreg IVA Grande Région.

Dieses Projekt wird gefördert durch den EFRE im Rahmen
des Programms Interreg IVA Großregion.

Adresses | Anschriften

Landesamt für Zentrale Dienste (LZD) Statistisches Amt Saarland

Virchowstraße 7
D-66119 Saarbrücken

T: 0049 - (0)681-501-00
F: 0049 - (0)681-501-5921
statistik@lzd.saarland.de
www.statistik.saarland.de

Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE)

Direction régionale de Lorraine
15, rue du Général Hulot / CS 54229
F-54042 Nancy cedex

T: 0033 - (0)3-83 91 85 85
F: 0033 - (0)3-83 91 86 82
insee-contact@insee.fr
www.insee.fr/lorraine

Service central de la statistique et des études économiques (STATEC)

13, rue Érasme / b.p. 304
L-2013 Luxembourg

T: 00352 - 247-84219
F: 00352 - 46 42 89
info@statec.etat.lu
www.statec.lu

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Mainzer Straße 14-16
D-56130 Bad Ems

T: 0049 - (0)2603 / 71-0
F: 0049 - (0)2603 / 71-3150
poststelle@statistik.rlp.de
www.statistik.rlp

Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS)

Rue du Fort de Suarlée 1
B-5001 Belgrade (Namur)

T: 0032 - (0)81 46 84 31
F: 0032 - (0)81 46 84 12
jp.duprez@iweps.be
www.statistique.wallonie.be

Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL)

Château de Munsbach
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach

T: 00352 - 26 15 92 12
F: 00352 - 26 15 92 28
info@iuil.lu
www.iuil.lu



S A V O I R P O U R A G I R

statec
L U X E M B O U R G



Table des matières

Liste des tableaux	6
Liste des graphiques	6
Liste des encadrés	6
Abréviations	7
Préface	8
Vue d'ensemble	9
1. Contexte et émergence du projet	10
1.1. Définition de la formation continue	10
1.2. Arguments politiques et institutionnels dans le contexte européen actuel	12
2. Indicateurs statistiques de la Grande Région	14
2.1. Les données	14
2.1.1. Les données utilisées	14
2.1.2. Les données existantes	15
2.2. Les résultats	16
2.2.1. Les tendances géographiques et temporelles	16
2.2.2. Le module ad hoc	25
2.2.3. Les déterminants de la participation à une formation continue	27
3. Économiquement parlé	35
3.1. Objectifs fixés vs résultats observés	35
3.2. Organisation du marché de travail: efficacité économique de la formation	37
3.3. Investissement en capital humain: tendances cycliques ou contra-cycliques ?	38
4. Questions ouvertes	40
Annexes	42
Annexe 1: Comparabilité des données issues de l'enquête sur les forces de travail	42
Annexe 2: Principales caractéristiques de l'EFT	44
Annexe 3: Le contexte institutionnel dans la GR: synthèses régionales	46
Annexe 4: Les résultats du modèle	55
Annexe 5: Les données existantes en matière de formation	60
Bibliographie	130

Liste des tableaux

Tableau 1: Participation des adultes à une formation continue selon le sexe au niveau européen (en %)	16	Tableau 13: Participation à une activité d'auto-apprentissage dans les régions de la Grande Région (en %)	26
Tableau 2: Participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans les pays composant la GR [1] (en %)	17	Tableau 14: Participation à une activité d'auto-apprentissage dans les pays de la Grande Région (en %)	26
Tableau 3a: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans la Grande Région (en %)	18	Tableau 15: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le poste occupé (en %)	29
Tableau 3b: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans les pays de la Grande Région (en %)	18	Tableau 16: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le poste occupé dans les pays de la Grande Région (en %)	29
Tableau 4: Taux de chômage dans la GR (en %)	21	Tableau 17: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le niveau d'enseignement dans les régions de la Grande Région (en %)	30
Tableau 5: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la motivation principale dans la GR (en %)	22	Tableau 18: Proportion de participation à une formation continue par rapport au niveau d'enseignement dans les pays de la Grande Région (en %)	30
Tableau 6: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la motivation principale dans les pays de la GR (en %)	23	Tableau 19: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la taille de l'entreprise dans les régions de la Grande Région (en %)	31
Tableau 7: Proportion de participation des adultes à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail rémunérées dans la Grande Région (en %)	23	Tableau 20: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la taille de l'entreprise dans les pays de la Grande Région (en %)	31
Tableau 8: Proportion de participation à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail payées dans les pays de la Grande Région (en %)	23	Tableau 21: Proportion de participation à une formation continue par rapport aux années d'expérience professionnelle dans les régions de la Grande Région (en %)	32
Tableau 9: Participation à un cours, séminaire, conférence, etc., en dehors du système d'enseignement régulier dans les régions de la GR (en %)	25	Tableau 22: Proportion de participation à une formation continue par rapport aux années d'expérience professionnelle dans les pays de la Grande Région (en %)	32
Tableau 10: Participation à un cours, séminaire, conférence, etc., en dehors du système d'enseignement régulier dans les pays de la GR (en %)	25	Tableau 23: Proportion de participation à une formation continue selon le secteur d'activité dans la Grande Région (en %)	33
Tableau 11: Durée en nombre d'heures de l'activité de formation la plus récente dans les régions de la Grande Région (en %)	26	Tableau 24: Proportion de participation à une formation continue selon le secteur d'activité dans les pays de la GR (en %)	33
Tableau 12: Durée en nombre d'heures de l'activité de formation la plus récente dans les pays de la Grande Région (en %)	26	Tableau A1: Résultats des régions	53
		Tableau A2: Résultats des pays	55

Liste des graphiques

Graphique 1: Participation à une formation continue - Population 25-64 ans (en %)	20
Graphique 2: Proportion de participation à une formation continue des adultes selon le statut professionnel (en %)	20
Graphique 3: Participation des chômeurs à une formation continue dans la Grande Région (moyenne 1999-2007)	21
Graphique 4: Proportion de participation à une formation continue des adultes selon le statut professionnel dans les pays de la GR (en %)	22
Graphique 5: Proportion de participation des adultes à une FC pendant ou en dehors des heures de travail selon l'âge (en %)	24
Graphique 6: Entreprises proposant des formations en % de toutes les entreprises (innovatrice et non-innovatrice) au niveau européen en 2005	38
Graphique 7: Nombre d'heures passées en formation par employé au niveau européen en 2005	39
Graphique 8: Employés participant à des cours de formation au niveau européen en 2005 (en %)	39

Liste des encadrés

Encadré 1: Les données allemandes	19
Encadré 2: L'impact de la mobilité de l'emploi sur la FC	19
Encadré 3: L'objectif des 12,5%	26

Abréviations

BIT	Bureau International du Travail
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Commission Européenne
CEDEFOP	Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle
CITE	Classification Internationale Type de l'Éducation
CITP	Classification Internationale du Type de Profession
CNIL	Commission Nationale, Informatique et Liberté
EFT	Enquête sur les Forces de Travail
FC	Formation Continue
GR	Grande Région
ILO	International Labour Organisation
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ISCED	International Standard Classification of Education
NUTS	Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONS	Office for National Statistics
PPA	Parité Pouvoir d'Achat
PME	Petites et moyennes entreprises (10 à 250 salariés)
TPE	Très petites entreprises (<10 salariés)

Préface

Dans le cadre des objectifs relatifs à la politique régionale que s'est fixée l'Union européenne pour la période de programmation 2007-2013, les Autorités partenaires¹ de la Grande Région ont déposé auprès de la Commission européenne un Programme opérationnel (PO) de coopération transfrontalière, qui sera financé par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER). Le programme intitulé « INTERREG IV A Grande Région » vise à renforcer la coopération transfrontalière, par la réalisation de projets locaux et régionaux entre opérateurs issus des territoires qui composent la Grande Région. Ce programme couvre un nombre important de thématiques d'intérêt commun, afin de soutenir aussi bien des projets de proximité que des actions d'envergure à l'échelle du territoire grand régional, au travers de 3 axes: l'économie, l'espace et les hommes.

Le Groupe de travail statistique de la Grande Région² a trouvé intéressant de profiter de l'opportunité de ce programme INTERREG IV Grande Région pour intensifier une des principales facettes de la collaboration statistique « Grande Région », à savoir travailler à l'harmonisation, à la documentation et à l'analyse des statistiques transfrontalières. Nous avons déposé un projet en juillet 2008, intitulé « Recherche et analyse de nouveaux indicateurs harmonisés pour la Grande Région: une approche thématique », dont les objectifs principaux étaient d'enrichir l'arsenal d'indicateurs caractérisant l'identité de la Grande Région et son positionnement au sein de l'Europe. Ce projet, inscrit dans l'axe 2 (Territoire), et dans la mesure 2.1 (Soutien aux politiques d'aménagement du territoire), a été accepté en décembre 2008. Trois thématiques spécifiques seront abordées au cours de la période du projet, soit la période 2009-2011.

Un projet aussi ambitieux supposait l'engagement d'une personne qui travaillerait exclusivement au développement et sur l'analyse de statistiques et d'indicateurs harmonisés, ainsi que la collaboration avec un sixième partenaire, en l'occurrence l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL).

Le choix de la formation continue comme sujet à aborder dans le courant de la première année s'est imposé à nous du fait de l'importance que cette thématique revêtait aussi bien dans la stratégie de Lisbonne que dans la spécificité du marché du travail dans la Grande Région et la présente publication représente l'aboutissement de la première recherche réalisée dans le cadre de notre projet INTERREG IV.

Vue la complexité du sujet dans un contexte transfrontalier, un workshop avec les experts de la formation continue a été organisé par le Groupe de travail afin de permettre une interprétation aussi rigoureuse que possible des résultats issus de l'analyse. Ce workshop, ayant eu lieu le 30 octobre 2009 au Luxembourg dans les locaux de l'IUIL, a rassemblé des représentants des chambres, d'instituts de formation et des administrations de l'emploi des 5 régions de la Grande Région.

Nous tenons particulièrement à remercier l'ensemble des personnes qui ont permis de mener à bien ce travail et plus particulièrement mesdames Christine Mainguet (IWEPS), Angélique Pépin (OREFO) et messieurs Claude Cardoso (INFPC), Bernard Conter (IWEPS), Sylvain Jouhette et Emmanuel Kailis (EUROSTAT) et Jean Ries (STATEC) pour avoir apporté leur expertise à la réalisation du projet.

¹ Les onze partenaires institutionnels de la Grande Région sont: Le Ministère de l'Économie et des Sciences de la Sarre, la Préfecture de la Région Lorraine, la Région Lorraine, le Conseil Général de Meurthe-et-Moselle, le Conseil Général de la Meuse, le Conseil Général de la Moselle, le Ministère de l'Intérieur et à la Grande Région du Grand-Duché de Luxembourg,

le Ministère pour l'Économie, les Transports, l'Agriculture et la Viticulture de Rhénanie-Palatinat, le Ministère de la Région Wallonne, le Ministère de la Communauté française et le Ministère de la Communauté germanophone de Belgique.

² Le groupe de travail « Statistiques » est composé des membres des offices statistiques de la Sarre, de la Lorraine, du Grand-Duché de Luxembourg, de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie.

Vue d'ensemble

La Grande Région Saar - Lor - Lux - Rhénanie-Palatinat - Wallonie - Communautés française et germanophone de Belgique, située entre Rhin, Moselle, Sarre et Meuse, a une superficie totale de 65 400 km². Témoin d'un passé mouvementé, elle est une vraie pionnière de l'intégration européenne. Sa population compte 11,4 millions d'habitants, ce qui représente 2,3% de la population totale de l'Europe des 27 et contribue dans la même proportion (2,5%) au PIB communautaire³. Elle enregistre la mobilité transfrontalière la plus importante à l'échelle européenne et témoigne d'une tradition de plus de 50 ans de coopération transfrontalière⁴.

Ayant un passé commun et un destin interdépendant, le rapprochement et l'évolution commune des régions jouent non seulement un rôle clé dans le sillon du processus d'unification européenne, mais permettent aussi de dégager les principales tendances de la dynamique de l'économie de la Grande Région (GR). Étant donné une population en déclin, confrontée au vieillissement, à des changements des besoins sur le marché de l'emploi ainsi qu'à un taux de chômage non négligeable, surtout par ces temps de crise, il est plus important que par le passé de créer les outils nécessaires permettant une meilleure gouvernance régionale des institutions compétentes et de faciliter les prises de décision.

Bien que l'intégration de la GR connaisse une longue histoire, le futur de celle-ci passe par une plus grande intégration des infrastructures, une meilleure coordination des services de transport, ainsi que par la facilitation de l'accueil et des conditions de travail des frontaliers. Les travailleurs frontaliers, composant le maillon le plus dynamique de la coopération grand-régionale, font surgir des questions au sujet de formations communes, de promotion du multilinguisme, d'une meilleure utilisation des réserves communes de main-d'œuvre (seniors, jeunes et femmes), pour ne citer que quelques chantiers identifiés récemment.

Le lancement et le suivi de ces actions nécessitent de développer des bases de connaissances communes, un monitoring partagé et des analyses coordonnées. C'est dans cet ordre d'idées que cette étude se veut un état des lieux sur la formation continue dans la GR, dévoilant les principales tendances et les principaux déterminants constatés dans les régions, afin de voir si ceux-ci se dirigent vers les besoins identifiés ainsi que vers la réalisation des objectifs retenus par les grands dispositifs européens de la stratégie de Lisbonne.

Dans ce contexte, cette analyse permettra d'abord d'enrichir l'arsenal d'indicateurs « régionaux » disponibles en ajoutant, dans la mesure de leur existence et de leur comparabilité interrégionale, des mesures de tendances et de probabilité des principaux déterminants de participation à la formation continue (FC).

Ensuite, elle permettra d'améliorer la mise à disposition des informations sur les sources existantes contenant des données sur la FC dans la GR, sur les problèmes rencontrés dans une analyse régionale de ce genre ainsi que sur les principales institutions actives dans le domaine, dans la GR et au niveau international. Elle fournit en outre une cartographie aussi complète que possible sur le thème de la FC.

³ www.grande-region.lu

⁴ Le marché du travail de la Grande Région à l'horizon 2020, Observatoire interrégional du marché de l'emploi, 2007.

1. Contexte et émergence du projet

La formation continue occupe une place centrale dans la stratégie de Lisbonne. Elle est de plus en plus reconnue comme un moyen permettant aux économies avancées de maintenir leur position dans l'économie mondiale.

C'est sur ces bases que les chefs d'État et de Gouvernement ont retenu, lors du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000, le but stratégique de faire de l'Union européenne à l'horizon 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable avec plus et de meilleurs postes de travail ainsi que d'une meilleure cohésion sociale » ((COM (2003) 685 final). Ce but est devenu un objectif important de la stratégie de Lisbonne et a mené à un programme de travail détaillé, adopté un an plus tard. En termes de FC, l'objectif retenu est d'atteindre un taux de participation de 12,5% d'adultes âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans le contexte actuel de la crise économique, entraînant une accélération du taux de chômage dans la zone euro et des besoins de reconversion professionnelle accrus, en particulier des salariés les moins qualifiés, la FC est plus que jamais au devant de l'actualité. À cette situation actuelle s'ajoute le développement rapide depuis plusieurs années des pays émergents, augmentant la concurrence des pays industrialisés et ainsi le besoin pour l'Europe d'accroître sa compétitivité. L'évolution des technologies de pointe et des services de haute qualité du chef des pays industrialisés s'avère donc, plus que dans le passé, nécessaire pour leur éviter de perdre leur place actuelle sur le marché mondial. L'acquisition d'expertises permettant un travail fortement spécialisé, plutôt qu'une production de masse de biens standardisés, est donc essentielle (McIntosh 1999). Dans ce contexte, l'éducation et la FC contribuent de manière essentielle tant à maintenir la compétitivité et la capacité d'innovation des entreprises qu'à améliorer la cohésion sociale.

La nature infranationale et internationale de la Grande Région dans le contexte européen incite à développer des outils permettant de mesurer la position qu'occupe cette dernière en Europe et les défis auxquels elle est confrontée. Cette réalité met en évidence un grand besoin d'informations sur la situation actuelle, les évolutions globales, les problèmes ainsi que les enjeux inhérents au domaine de l'enseignement et de la formation.

Bien que des statistiques transfrontalières à cet égard permettent une lecture directe de la Grande Région par la juxtaposition de simples statistiques à l'aide du portail statistique de la GR, une analyse du territoire doit être menée pour dégager en quoi ce territoire constitue une réelle entité humaine et économique et en quoi il partage un destin commun d'un point de vue démographique et économique. Grâce à la mobilité croissante des entreprises et des salariés, la Grande Région se transforme de plus en plus en un espace de vie commun, caractérisé par des imbrications à la fois économiques et sociales.

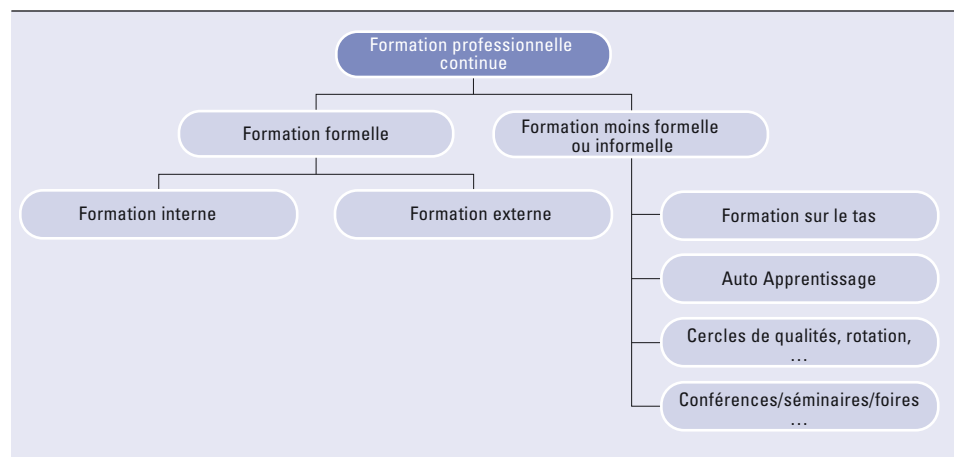
Afin de permettre cette analyse, le présent rapport a pour principale référence les statistiques résultant de l'Enquête communautaire sur les Forces de Travail d'Eurostat. Celle-ci, bien qu'elle ne couvre qu'une part du vaste domaine de la formation continue, permet une analyse concluante du sujet dans la Grande Région.

1.1. Définition de la formation continue

La formation continue est un terme complexe, pour lequel il n'existe pas de consensus quant à sa définition. Ceci est d'autant plus vrai si l'on est confronté à plusieurs régions et pays, ayant des perceptions différentes du contenu de la catégorie FC. L'OCDE a défini la formation continue comme englobant « *tous les autres types de formations [autres que la formation initiale] organisées, financées ou patronnées par les pouvoirs publics, offertes par les employeurs ou financées par les bénéficiaires eux-mêmes, [...], toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et des formations auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, de façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement ou de promotion* »⁵.

⁵ Cité dans Marie Monville, Évaluation des efforts de formation professionnelle continue, Conseil central de l'économie (Belgique), août 2007.

Les principales catégories peuvent être représentées comme suit:

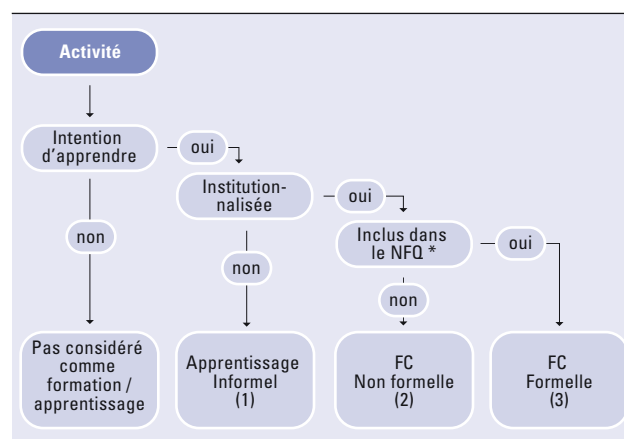


Source: Évaluation des efforts de formation professionnelle continue, Conseil central de l'économie (Belgique), août 2007.

La formation continue englobe les formations formelle et informelle. La formation formelle désigne un apprentissage dispensé dans un cadre organisé et structuré (par exemple un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et explicitement désigné comme apprentissage en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant et débouche généralement sur la validation et la certification⁶. L'apprentissage non formel est un apprentissage intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage non formel est également intentionnel de la part de l'apprenant.

En revanche, la formation informelle comprend des activités d'apprentissage découlant des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Elle n'est ni organisée, ni structurée (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. Les acquis de l'apprentissage informel ne conduisent habituellement pas à la certification mais peuvent être certifiés dans le cadre des programmes de validation des acquis.

Les formations formelles et informelles regroupent toutes les activités d'apprentissage entreprises à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle⁷. La CE définit ainsi 3 grands groupes de formation continue, tel que présenté ci-dessous.



* National Framework Qualification

Source: Classification of learning activities- Manual 2006 edition (EC-ISSN 1725-0056)

⁶ Il s'agit cependant de souligner que toutes les formations ne sont pas certifiées. C'est un des problèmes de pouvoir classifier et évaluer la qualité d'une formation pour un employeur, surtout si elle a eu lieu dans un autre pays, où les systèmes sont différents et les formations mal connues. Communément, les économistes réfèrent à cette problématique comme le problème de l'asymétrie de l'information. Ce concept sera plus largement expliqué au chapitre 3.

⁷ Définitions: CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms Multilingual glossary, 2009, http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf

Le récent communiqué de 2006 de la CE sur l'apprentissage des adultes « Il n'est jamais trop tard pour apprendre » met fermement l'accent sur le fait que l'apprentissage des adultes, défini comme toutes les formes d'apprentissage entrepris par des adultes après avoir quitté l'enseignement et la formation initiale, est de plus en plus reconnu par les Programmes de Réforme Nationaux des États membres. Cependant, à quelques exceptions près, la réalisation reste faible et en dessous des objectifs fixés (OCDE, 2007). La plupart des systèmes d'enseignement et de formation restent majoritairement axés sur l'enseignement et la formation des jeunes et les efforts réalisés pour s'adapter au besoin d'apprentissage tout au long de la vie restent limités. En guise d'illustration, 4 millions supplémentaires d'adultes devraient participer à l'apprentissage tout au long de la vie pour atteindre un taux de participation visé par les États membres dans le cadre du programme « Enseignement et Formation 2010 »⁸.

Outre la définition de la formation continue, il s'agit aussi d'expliquer à ce stade ce qu'on entend par indicateur, ou, plus précisément dans notre cas, indicateur social. Le concept d'indicateur social est apparu aux États-Unis dans les années soixante, dans le but de détecter et d'anticiper les effets secondaires du programme spatial de la NASA sur la population américaine. Rapidement, il a été constaté que non seulement il n'y avait pas les données nécessaires pour une telle analyse, mais qu'également, il n'existait pas de concept ou de méthodologie bien définie à cette fin. C'est ainsi que le directeur du projet, Raymond Bauer, a formulé la première définition officielle de ce qu'on entend par indicateur social.

“Statistics, statistical series, and all other forms of evidence – that enable us to assess where we stand and are going with respect to our values and goals, and to evaluate specific programs and determine their impact” (Bauer, 1966:1)⁹.

C'est suite à cette première approche que l'OCDE a lancé un programme sur les indicateurs sociaux dans les années 1970 (Bertrand 1986/87), avant que ce concept soit peu à peu adopté à un niveau international.

Bien que l'usage d'indicateurs sociaux dans différents domaines se soit intensifié avec la globalisation économique (Economic Globalization, a challenge for Official Statistics, EFTA/UNESCO/SSCU, 2007), la définition de la notion n'est, même de nos jours, ni tout à fait fixée, ni tout à fait partagée. Pour V. de Landsheer (citée par de Landsheer, G., 1994, p.35), un indicateur est une « statistique directe et valide informant sur l'état et les changements d'ampleur et de la nature, au cours de temps, d'un phénomène social important ». En effet, une statistique ne constitue pas un indicateur en soi. Au contraire, c'est la transformation politique, publique et institutionnelle des données qui leur confère un statut d'instrument d'évaluation des systèmes (Meuret 2001, Shavelson et al., 2003, Ariane Baye et al. 2005, p.9, IWEPS-discussion paper N° 0505). Dans cet ordre d'idées, le présent rapport analyse où la Grande Région se situe par rapport à d'autres entités européennes ainsi que par rapport à l'ensemble de l'Europe en terme d'atteinte des objectifs de Lisbonne, de ses principales tendances et de son évolution potentielle.

Ce rapport illustrera donc dans une première partie les principales raisons politiques et institutionnelles ayant incité à choisir le thème de la FC dans notre étude. Ensuite il présentera la situation de la Grande Région face aux objectifs de Lisbonne pour finalement analyser, à l'aide d'un modèle logistique, les principaux déterminants de la participation à une formation continue. Il illustrera également les contraintes statistiques rencontrées dans une analyse transfrontalière et régionale pour une thématique telle que la FC, n'ayant pas de définition commune et ayant des données limitées, surtout à un niveau régional.

1.2. Arguments politiques et institutionnels dans le contexte européen actuel

Afin d'atteindre le but adopté par la stratégie de Lisbonne de faire de l'Europe une économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, le fait de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre hautement qualifiée capable d'utiliser les nouvelles technologies et de s'adapter aux nouvelles méthodes est d'une importance indéniable.

⁸ OECD, Employment in Europe – Strengthening Continuing Vocational Training at the initiative of the Enterprise, 2007.

⁹ « Statistiques, séries de statistiques et toutes autres formes de preuve nous permettant d'évaluer où on est et vers où on va compte tenu de nos valeurs et de nos objectifs, et d'évaluer des programmes spécifiques pour en déterminer leur impact » (citation traduite de Bauer, 1966: 1).

L'alternative à cette stratégie serait d'engager des travailleurs à faible productivité pour des postes à bas salaire permettant d'entrer en compétition avec les pays émergents. À long terme toutefois, cette stratégie mènerait à une baisse de la performance économique et à un déclin des niveaux de vie (McIntosh 1999). Il s'agit donc d'adapter la main-d'œuvre existante aux changements structurels que l'Europe a connus ces dernières décennies (Boyer, 2000). En effet, l'économie européenne a été marquée par une transition d'un modèle de production fordiste, basé sur des méthodes de production de masse, à un modèle de production postfordiste mené par la qualité et l'innovation. L'importance de la stabilité structurelle est davantage soulignée par la crise actuelle, qui, comparée aux crises antérieures pour la plupart basées sur la conjoncture, est cette fois-ci marquée par un caractère structurel menaçant certaines pierres angulaires de notre système économique (Allegrezza, « Presse nationale » du 13.05.2009).

En effet, l'enseignement et la formation jouent un rôle clé pour faire face à certains défis auxquels les économies européennes sont confrontées: mondialisation, vieillissement de la population, progrès techniques et technologiques rapides, besoin de qualifications spécifiques pour n'en citer que quelques-uns. Ce rôle central est reflété dans l'agenda de l'Union européenne ainsi que dans les lignes directrices sur la croissance et l'emploi intégrées dans la stratégie de Lisbonne révisée. Elle encourage le développement et davantage d'investissement dans le capital humain, permettant l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation continue en réponse à ces défis. Le communiqué de 2001 de la CE « *Making a European area of lifelong learning a reality* » et la résolution du Conseil en 2002 sur l'apprentissage tout au long de la vie, souligne l'importance des stratégies à cet égard. Elles revêtent une place importante dans le développement du capital humain pour la réalisation d'une croissance économique, des objectifs sociaux et de l'emploi, comme le souligne le Communiqué d'Helsinki en 2006 des Ministres européens de l'enseignement et de la formation professionnelle, des partenaires sociaux européens et de la CE sur le Renforcement de la Coopération européenne en matière d'enseignement et de formation continue.

Comme mis en avant dans la publication sur l'emploi en Europe de l'OCDE en 2007, il y a au moins 4 raisons pour renforcer la formation continue (FC) dans le contexte de la stratégie de Lisbonne. Tout d'abord, la FC peut réduire l'exclusion sociale et les inégalités de revenu, en améliorant les qualifications et l'employabilité des travailleurs à risque. Deuxièmement, elle peut être un moyen de garder les salariés plus âgés actifs sur le marché de l'emploi, soutenant ainsi les systèmes de sécurité sociale. Troisièmement, les politiques ciblées sur la FC sont cruciales pour la réalisation de politiques de flexicurité, tel que présentées dans la Communication de 2007, récemment adoptée par la CE « *Vers des principes communs de la flexicurité: Plus et de meilleurs postes de travail grâce à la flexibilité et à la sécurité* » en rendant le marché du travail plus dynamique dans un contexte de changements économiques permanents et les qualifications des travailleurs plus transférables parmi les employeurs, en renforçant les perceptions de la sécurité de l'emploi. Finalement, les initiatives de FC aident à assurer que les travailleurs acquièrent les qualifications nécessaires pour apprendre et innover à une époque caractérisée par le changement rapide, rendant les entreprises européennes plus compétitives.

L'enseignement et la formation continue sont considérés comme des outils indispensables pour fournir aux citoyens les qualifications requises sur le marché de l'emploi, et plus généralement, comme clé de réussite personnelle et de bien-être dans une société de la connaissance. De ce point de vue, les politiques européennes ont un double rôle : contribuer à la fois à la compétitivité et au renforcement de la cohésion sociale. Elles doivent s'adresser à toutes les couches de la population, offrant des opportunités attractives à ceux et à celles témoignant d'un potentiel élevé, sans toutefois négliger ceux ou celles qui se voient marginalisés sur le marché de l'emploi. Pour résumer, l'enseignement, et plus encore la formation continue, doivent être équitables et efficaces, comme mis en évidence par le communiqué de 2006 de la Commission européenne sur « *Efficacité et équité dans les systèmes européens d'enseignement et de formation* »¹⁰.

¹⁰ OECD, Employment in Europe – Strengthening Continuing Vocational Training at the initiative of the Enterprise, 2007.

2. Indicateurs statistiques de la Grande Région

La Grande Région forme une zone de contact entre plusieurs cultures et langues, cinq territoires et des systèmes d'éducation variés qui empruntent des voies différentes pour préparer l'avenir des jeunes générations. Les systèmes éducatifs, et a fortiori ceux de la formation initiale et de la formation continue, se différencient du point de vue de leur architecture, des déroulements, des contenus, des durées de formation ainsi que des conditions d'accès. Ceci rend d'autant plus difficile la mise en commun des données relatives à l'enseignement et à la FC.

Dans ce contexte, nous commençons cette section par présenter les données que nous avons utilisées pour la majeure partie de notre analyse. Ensuite, nous passerons en revue toutes les données régionales disponibles autour du sujet pour finalement présenter les principaux déterminants de la probabilité de participer à la FC à l'aide d'un modèle binaire. Les sections suivantes visent donc à fournir une vision la plus complète possible de la situation de la FC en GR, dans une perspective à la fois empirique, théorique et de mise en contexte régional.

2.1. Les données

2.1.1. Les données utilisées

Afin de donner une image fidèle de la situation de la formation continue en Grande Région, ce document utilise les données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT). Son principal but est de produire des indicateurs sur la participation à la formation continue en GR ainsi que d'enquêter sur les déterminants de la formation tout au long de la vie. Cette analyse permettra de dégager les principales tendances autour du sujet d'un point de vue géographique, donc à travers la GR et d'un point de vue temporel, à savoir sur son évolution lors des 10 dernières années. Elle permettra donc de situer les régions de la GR par rapport à la stratégie de Lisbonne, ayant comme objectif la participation de 12,5% des adultes âgés de 25 à 64 ans à la formation continue.

L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) est une enquête socio-économique auprès des ménages, qui classe la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exclusifs (personnes occupées, chômeurs et inactifs), et qui fournit des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories¹¹.

Cette enquête s'inscrit dans le cadre des enquêtes communautaires par sondage sur la population et est coordonnée par l'Office statistique des Communautés européennes EUROSTAT en collaboration avec les Instituts nationaux de statistique et réalisée sous la responsabilité de ces derniers. Il s'agit d'obtenir des informations comparables au niveau européen¹². Bien que les questions sur la formation continue ne constituent pas des données primaires de cette enquête, l'information contenue permet de faire des analyses répondant aux besoins et objectifs de cette étude.

Un désavantage que l'EFT présente est qu'elle ne contient pas d'informations sur le coût de la formation. En effet, souvent les économistes essaient de quantifier les coûts auxquels les employeurs doivent faire face à travers des informations sur le financement de la formation. Il s'agit toutefois de souligner que bien que ceci permette de donner un bon aperçu du montant investi en capital humain, il ne donne qu'une indication du coût réel de cet investissement, étant donné que le coût d'opportunité n'est que très difficilement quantifiable. En évaluant les résultats du [tableau 19](#), nous pouvons observer que ce coût d'opportunité joue un rôle important. En effet, à travers les 5 régions de la GR, les salariés de grandes entreprises ont plus participé à des FC que ceux des petites et moyennes entreprises. Ayant des ressources humaines limitées, le coût d'opportunité de la FC est souvent plus élevé pour les TPE et PME¹³ que pour les entreprises ayant 50 employés et plus.

L'EFT ne permet pas non plus de dire si la formation est financée par l'employeur ou par l'employé lui-même. Par contre, elle révèle si la formation suivie est liée au travail et si elle a eu lieu pendant les heures de travail payées ou non¹⁴. Les [tableaux 5 à 8](#) montrent clairement que la plupart des formations suivies sont liées à l'emploi et ont eu lieu pendant les heures de travail payées. On peut donc légitimement supposer que le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur, du moins dans sa plus grande partie.

¹¹ Pour plus de détails sur les principales caractéristiques de l'EFT, voir annexe 2.

¹² Pour avoir plus d'informations sur la comparabilité des données de l'EFT, voir annexe 1.

¹³ Bien qu'officiellement une PME soit définie comme une entreprise ayant entre 10 et 250 salariés (ainsi qu'un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excédant pas 43 millions d'euros, art. 2 de l'annexe à la recommandation 2003/361/CE), nous considérons ici les PME comme étant les entreprises ayant entre

10 et 50 salariés vue que l'enquête ne permet pas de différencier les entreprises ayant 50 à 250 salariés et plus que 250. Les catégories existantes dans l'enquête sont 1-10 salariés, 11-49 et 50+. Nous subdivisons donc entre TPE (<10), PME (10-50) et entreprises ayant au-delà de 50 salariés.

¹⁴ Les questions sur la raison principale de la formation (liée au travail ou plutôt orientée vers les intérêts personnels) et sur la période de la formation (pendant ou en dehors des heures de travail) sont des questions optionnelles. Le taux de non-réponse ne permet pas d'intégrer cette variable dans le modèle économétrique. Le nombre d'observations est néanmoins suffisant pour en déduire des tendances claires. Ces questions ont été ajoutées en 2003.

En ce qui concerne le bénéfice pour les employeurs, il est généralement mesuré à travers l'augmentation de la productivité. Cette dernière, tout comme le coût d'opportunité, n'est que difficilement quantifiable et fait généralement partie d'enquêtes ponctuelles et spécifiques à cet égard. À un niveau transfrontalier, il est très difficile d'obtenir des données permettant une analyse comparable à cette fin. Selon un récent rapport de la CE toutefois, un lien entre la formation et la productivité existe et ce de manière importante¹⁵.

Le bénéfice pour le participant est généralement mesuré en terme de salaire afin d'estimer la corrélation entre les formations suivies et le salaire touché. Malheureusement, la variable « salaire » étant une variable non obligatoire jusqu'en 2008 dans l'EFT, le taux de non-réponse très important ne permet pas de l'inclure dans notre analyse.

2.1.2. Les données existantes

Dans l'analyse des données existantes contenant des informations sur la FC, maintes sources ont été analysées.

Les offices statistiques peuvent recourir à des données issues d'enquêtes auprès des entreprises ou auprès de ménages. Mais de plus en plus, les offices statistiques utilisent des **données administratives** à des fins statistiques. Il s'agit de données souvent exhaustives, d'un faible coût pour les offices statistiques car existantes indépendamment de leurs besoins. L'utilisation accrue de données administratives correspond aux objectifs de la Commission Européenne et des États membres qui ont pour but de réduire la charge administrative des ménages et des entreprises. Néanmoins, s'agissant de données conçues pour un usage administratif et non statistique, il est nécessaire de vérifier si la qualité de ces données est satisfaisante pour un usage statistique. Ceci peut être le cas par exemple pour les données fiscales, les statistiques d'emploi ou des données issues des registres de population. Les données administratives ne sont souvent pas représentatives quand il s'agit d'entreprises, étant donné que leur siège social peut se trouver dans la capitale, même si l'activité se fait dans une région. Enfin, le problème de la comparabilité de données administratives se pose d'autant plus dans le cas de comparaisons transfrontalières.

Les **données statistiques d'enquêtes nationales** peuvent être très intéressantes pour des analyses plus fines, surtout si elles peuvent être combinées à d'autres enquêtes ou d'autres sources de données. Loin d'être contradictoires, sources administratives et enquêtes statistiques peuvent être considérées comme complémentaires, du moins dans certains cas. Outre leur complémentarité en termes d'information, des sources administratives peuvent servir à élaborer des bases de sondage pour les enquêtes auprès des entreprises ou des ménages. Pour les problèmes mentionnés auparavant, et explicités en annexe 5, un croisement de plusieurs sources de données n'a pas été possible dans cette analyse. Des enquêtes nationales portant sur la formation continue n'existent pas dans tous les pays (respectivement toutes les régions) de la GR, et le contenu différent ne permet pas la construction d'indicateurs comparables et harmonisés.

Finalement, les données issues **d'enquêtes européennes** ont l'avantage d'être harmonisées entre États membres et donc de permettre des analyses comparatives. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que même à définition égale, la perception des questions et le mode de réponse peut varier de manière importante d'un pays à l'autre, surtout pour des concepts tel que la FC pour lequel, tel qu'expliqué dans le chapitre précédent, il n'existe pas de consensus sur sa définition.

Un grand désavantage des données européennes est leur accessibilité. Vu les règles très strictes d'Eurostat, il n'est pas facile d'avoir accès aux données, et surtout pas aux données individuelles qui permettraient des analyses plus fines. Un deuxième inconvénient est celui de la régionalisation des données. En général, les enquêtes européennes sont exécutées au niveau national, et souvent les données ne sont pas disponibles ou utilisables au niveau régional (NUTS). En utilisant des données des enquêtes nationales au niveau régional, on risque de se heurter à des problèmes de significativité ou de fiabilité. Dans ce même ordre d'idée, Eurostat prescrit des limites de publication en termes de nombre d'observations nécessaires, assez élevées, en dessous desquelles on ne peut pas publier les résultats. À défaut d'une augmentation des échantillons (à un coût plus élevé, certes, mais permettant des usages multiples, plus variés et plus fiables) ou à une diminution des limites de fiabilité (en adoptant les approches des petits domaines, de plus en plus pratiquées en France par exemple) ce problème n'est que très difficilement contournable.

¹⁵ "(...) a strong link exists between human capital and productivity in businesses. Investment in human capital increases productivity and is a direct source of innovation and competitiveness." European Commission (2005), Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training, Commission Staff Working Paper, p. 3.

En travaillant avec des enquêtes auprès des ménages, telle que l'EFT, les données au niveau NUTS 2 sont disponibles et assez nombreuses pour pouvoir en déduire les principales tendances et pour produire des indicateurs. En ce qui concerne les enquêtes auprès des entreprises, l'aspect régional est perdu à cause des sièges sociaux, souvent situés dans d'autres régions que celle concernées par une étude donnée ou dans les capitales des pays. Le risque de ré-identification d'une unité (ou d'une entreprise) au sein d'un agrégat statistique étant assez élevé pour certaines entreprises, ces données ne peuvent par conséquent pas être obtenues au niveau régional.¹⁶

Cette section sur la disponibilité des données a permis de démontrer qu'il n'est pas facile d'obtenir des sources fiables, reprenant les informations nécessaires et répondant systématiquement aux besoins d'analyse des dynamiques interrégionales et transfrontalières. Ceci est vrai tant pour la GR que pour d'autres sous-régions européennes, partageant les mêmes marchés du travail, des biens et services et de plus en plus de la formation. Étant donné l'importance croissante de coopération régionale, la demande d'indicateurs et de données comparables est donc en hausse. Le rapport permet de mettre en évidence quel genre d'approche et d'analyse est possible avec les données à notre disposition à l'heure actuelle et, en même temps, quels sont les principaux problèmes pour pouvoir recourir à des analyses plus complètes et plus systématiques au niveau interrégional.

Au niveau international, les principaux acteurs en termes de statistiques, d'indicateurs et de benchmark dans le domaine de l'enseignement et de la formation sont Eurostat¹⁷, CRELL (Centre for Research on Education and Lifelong Learning¹⁸), EFT (Education and Training Foundation¹⁹) et l'OCDE²⁰.

2.2. Les résultats

2.2.1. Les tendances géographiques et temporelles

Dans un premier temps, cette section commence par présenter le taux de participation à la formation continue, des adultes âgés de 25 et 64 ans, dans la période de référence. Dans un deuxième temps, des tableaux croisés entre la principale variable – la participation à une formation ou à un enseignement dans les 4 semaines précédant l'enquête – et les principales variables explicatives à notre disposition dégageront les tendances dans le temps et à travers les régions. Les chiffres dans ces tableaux représentent le pourcentage d'individus dans les différentes catégories ayant suivi une formation.

Le **tableau 1** nous permet de suivre l'évolution de la participation à la formation des adultes à partir de 1999 jusqu'en 2008 dans l'Europe des 15, des 25 et des 27 d'une manière globale.

Tableau 1: Participation des adultes à une formation continue selon le sexe au niveau européen (en %)

Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE15 - Total	8,2 ^e	8,0 ^e	8,0 ^e	8,1	9,8 ^b	10,7	11,3	11,2	10,9	11,0 ^p
UE15 - Hommes	7,8 ^e	7,6 ^e	7,5 ^e	7,5	9,1 ^b	10,0	10,4	10,2	9,8	10,0 ^p
UE15 - Femmes	8,5 ^e	8,5 ^e	8,5 ^e	8,8	10,4 ^b	11,4	12,1	12,2	11,9	12,0 ^p
UE25 - Total	.	7,5 ^e	7,5 ^e	7,6	9,0 ^b	9,8	10,3	10,2	10,0	10,1 ^p
UE25 - Hommes	.	7,1 ^e	7,0 ^e	7,0	8,4 ^b	9,1	9,5	9,3	9,0	9,1 ^p
UE25 - Femmes	.	8,0 ^e	8,0 ^e	8,2	9,6 ^b	10,6	11,1	11,1	10,9	11,0 ^p
UE27 - Total	.	7,1 ^e	7,1 ^e	7,2	8,5 ^b	9,3	9,8	9,7	9,5	9,6 ^p
UE27 - Hommes	.	6,7 ^e	6,6 ^e	6,6	7,9 ^b	8,7	9,0	8,8	8,6	8,7 ^p
UE27 - Femmes	.	7,5 ^e	7,6 ^e	7,8	9,1 ^b	10,0	10,5	10,5	10,3	10,4 ^p

b: rupture de série, e: valeur estimée, p: valeur provisoire

Source: Eurostat, Enquête Forces de Travail

¹⁶ Pour plus d'informations sur les enquêtes communautaires, leurs avantages et inconvénients pour un usage régional, voir annexe 5.

¹⁷ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

¹⁸ <http://crell.jrc.ec.europa.eu>

¹⁹ <http://www.etf.europa.eu>

²⁰ <http://www.oecd.org>

Nous pouvons observer que bien que la participation à la formation a connu une hausse assez régulière depuis le début des années 2000 jusqu'en 2004, l'Europe n'a pas encore atteint l'objectif de Lisbonne de 12,5% des adultes (âgés de 25 à 64 ans) à l'apprentissage tout au long de la vie²¹. Nous pouvons également constater une stagnation de la participation autour des années 2005 et 2006, pour ensuite observer un léger recul pour l'année 2007. D'après les prévisions d'Eurostat, ce recul connaît une tendance inverse pour 2008²². Ayant connu des ruptures de série, une interprétation directe des évolutions des taux de participation ne peut être réalisée sans précaution.

Nous constatons qu'au niveau européen la participation des femmes est supérieure à celle des hommes.

L'analyse de Bassanini et al. montre en effet que les femmes ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus forte d'entrer en formation, même si l'écart est en l'espèce relativement faible.

Ce résultat est conforme à certains travaux récents ayant mis en évidence un accès légèrement plus aisé à la formation pour les femmes (voir, entre autres, Wooden et Van den Heuvel, 1997 et Arulampalam et al., 2004). La probabilité de participation entre hommes et femmes en GR sera estimée dans la prochaine section.

Au niveau des pays composant la GR, nous pouvons constater que ceci n'est pas toujours le cas. Le **tableau 2** montre le taux de participation des adultes âgés de 25 à 64 ans par sexe sur la même période pour l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. En France, la tendance est la même que celle observée en Europe, à savoir que les femmes participent davantage à la FC que les hommes. En Belgique par contre, on observe que les hommes participaient davantage à la FC jusqu'en 2004, année à partir de laquelle le taux de participation des femmes devient supérieur à celui des hommes. Au Luxembourg, nous observons la même tendance de 1998 à 2003 qu'en Belgique, à savoir une participation plus élevée de la part des hommes pour la période 1998-2003, puis la tendance inverse à partir de 2004.

Tableau 2: Participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans les pays composant la GR⁽¹⁾ (en %)

Années	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
France - Total ^[2]	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,1 ^b	7,1	7,1	7,6	7,4	7,2
France - Total ^[3]	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,4	7,8	7,1	7,9	7,8	7,2
France - Hommes	2,5	2,4	2,6	2,5	2,4	7,0 ^b	7,1	7,0	7,2	7,0	6,9
France - Femmes	2,8	2,7	3,1	3,0	3,0	7,2 ^b	7,1	7,2	8,0	7,9	7,5
Belgique – Total ^[2]	4,4	6,9 ^b	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6 ^b	8,3	7,5 ^p	7,2	6,8
Belgique – Total ^[3]	4,4	6,9	6,8	7,2	6,5	8,5	9,5	8,3	7,5	7,2	6,8
Belgique - Hommes	5,0	7,8 ^b	6,7	6,9	5,9	7,0	8,7 ^b	8,2	7,4 ^p	7,0	6,4
Belgique - Femmes	3,8	6,1 ^b	5,7	5,9	6,0	6,9	8,5 ^b	8,5	7,6 ^p	7,4	7,2
Allemagne - Total	5,3	5,5	5,2	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
Allemagne - Hommes	6,0	6,0	5,6	5,7	6,1	6,4	7,8	8,0	7,8	8,0	8,0
Allemagne - Femmes	4,6	5,0	4,8	4,8	5,5	5,6	7,0	7,4	7,3	7,6	7,8
Luxembourg - Total	5,1 ^b	5,3	4,8	5,3	7,7	6,5 ^b	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5
Luxembourg - Hommes	5,4 ^b	6,2	5,7	5,9	8,9	6,8 ^b	9,5	8,5	7,6	6,5	7,6
Luxembourg - Femmes	4,8 ^b	4,4	3,9	4,7	6,4	6,1 ^b	10,1	8,5	8,7	7,4	9,5

b: rupture de série, e: valeur estimée, p: valeur provisoire

[1] En italique gras, les % présentant une discordance entre l'utilisation de données annualisées et de moyennes trimestrielles.

[2] Moyenne trimestrielle.

[3] Données annualisées.

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

²¹ La politique d'éducation et de formation de l'UE a bénéficié d'un élan supplémentaire depuis l'adoption de la stratégie de Lisbonne en 2000, le programme global de l'UE qui met l'accent sur la croissance et l'emploi. Le benchmark européen en termes d'apprentissage tout au long de la vie retenu dans cette stratégie est d'avoir une participation moyenne à une formation de 12,5% des adultes âgés de 25 à 64 ans.

²² Les chiffres pour 2008 au niveau européen n'étant pas encore disponibles lors de l'étude, cette dernière se base donc sur les prévisions d'Eurostat.

Une exception notable réside dans la situation des femmes vis-à-vis de la formation en Allemagne, où la participation des hommes reste supérieure à celle des femmes sur toute la période étudiée. La raison en serait que les interruptions de carrière pour les femmes sont plus fréquentes et plus longues en Allemagne que dans les autres pays de l'OCDE (Oosterbeek, 1998).

En termes de proportion de participation dans les régions composant la GR, la répartition hommes-femmes à la participation à une formation continue est représentée à l'aide du [tableau 3a](#). Nous pouvons donc observer que parmi tous les adultes qui participent à une FC, la Rhénanie-Palatinat connaît une participation des hommes la plus élevée en moyenne sur les 10 dernières années avec 56,2% contre 43,8% de femmes.

Pour les 4 pays, le taux de participation à la formation lors des 4 semaines précédant l'enquête se trouve en dessous de la moyenne européenne. En Allemagne, nous observons un accroissement continu depuis 2001. Le Luxembourg connaît un accroissement en 2008 après un recul de 2004 à 2007. Avant 2004, le pays a connu une croissance de participation allant de 4,8% en 2000 à 9,8% en 2004. La France a connu une participation assez constante jusqu'en 2003, où elle a connu un saut important²³. La Belgique a connu une évolution plus constante sur les 10 dernières années, avec un léger recul en 2000 et en 2002.

Les chiffres dans le [tableau 2](#) ci-dessus représentent les pourcentages obtenus à partir des données annualisées, calculés à partir des micro-données de l'EFT. Ceux en italique gras sont issus de la moyenne des données trimestrielles. Les différences sont surtout visibles au niveau de la Belgique, et, dans une moindre mesure, au niveau de la France. Ceci souligne une fois de plus la complexité de créer des bases de données internationalement comparables.

Tableau 3b: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	Hommes			Femmes		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	46,6	53,3	56,8	53,5	46,7	43,2
1999	46,1	58,8	56,4	53,9	41,2	43,6
2000	45,4	60,0	56,3	54,6	40,1	43,7
2001	44,7	56,1	53,0	55,3	43,9	47,0
2002	43,4	58,6	52,0	56,6	41,4	48,0
2003	47,2	53,2	49,2	52,8	46,8	50,8
2004	47,9	49,0	51,2	52,1	51,0	48,8
2005	48,5	50,5	49,0	51,5	49,5	51,0
2006	47,5	46,2	49,7	52,5	53,9	50,3
2007	45,9	46,5	49,1	54,1	53,5	50,9
Moyenne	46,3	53,2	52,3	53,7	46,8	47,7

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 3a: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le sexe dans la Grande Région (en %)

Années	Hommes					Femmes				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	45,0	53,3	.	54,0	.	55,0	46,7	.	46,0
1999	62,5	51,0	58,8	56,9	60,9	37,5	49,0	41,2	43,1	39,2
2000	55,1	47,9	60,0	58,2	50,8	44,9	52,1	40,1	41,8	49,2
2001	56,2	51,3	56,1	58,9	51,0	43,8	48,7	43,9	41,1	49,0
2002	52,2	48,3	58,6	56,5	52,9	47,8	51,7	41,4	43,5	47,1
2003	49,6	40,8	53,2	56,6	51,9	50,4	59,2	46,8	43,4	48,1
2004	56,8	42,1	49,0	56,5	50,2	43,2	57,9	51,0	43,5	49,9
2005	55,2	53,6	50,5	54,1	48,8	44,8	46,4	49,5	45,9	51,2
2006	57,4	55,6	46,2	54,0	49,3	42,6	44,4	53,9	46,0	50,7
2007	54,8	48,9	46,5	54,5	49,4	45,2	51,1	53,5	45,5	50,7
Moyenne	55,6	48,5	53,2	56,2	51,9	44,4	51,5	46,8	43,8	48,1

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

²³ Il s'agit de rappeler qu'en 2003 la France a connu une rupture de série et que la question concernant la FC a été modifiée.

Bien que l'EFT soit connue comme une enquête de très bonne qualité, les techniques différentes de collecte des États membres n'ont pas permis un travail de pondération et d'harmonisation égal sur les 10 dernières années pour tous les pays. Ainsi, comme expliqué en annexe 1, des ruptures de séries ont eu lieu à des moments différents pour les différents pays. Pour la Belgique, la différence entre la moyenne trimestrielle et les données annualisées est la plus notable.

Encadré 1: Les données allemandes

L'Allemagne n'étant pas un pays signataire de la convention bilatérale entre Eurostat et certains États membres permettant la mise à disposition réciproque des micro-données entre pays signataires, nous n'avons pas accès aux données individuelles allemandes traitées par Eurostat. Étant donné que la loi allemande ne permet pas que les micro-données de l'EFT (inséré dans le Mikrozensus allemand) quittent le territoire allemand, nous n'avons pas non plus accès aux données issues du Mikrozensus.

Les variables nécessaires du Mikrozensus concernant les deux régions allemandes nous ont donc été mises à disposition par l'Office Statistique de la Rhénanie-Palatinat dans la mesure de leur existence. La Sarre, la Rhénanie-Palatinat et l'Allemagne en tant que pays ne figurent donc pas dans tous les tableaux présentés. De même, les données allemandes du module ad hoc n'étaient pas disponibles. Faute d'accès aux micro-données, nous n'avons pas pu inclure l'Allemagne (ou la Sarre et la Rhénanie-Palatinat) dans le modèle logistique qui sera présenté dans la prochaine section.

Pour plus de détails sur le Mikrozensus, voir annexe 2.

Encadré 2: L'impact de la mobilité de l'emploi sur la FC

L'ensemble des enseignements obtenus dans ces travaux doivent être interprétés à la lueur d'une caractéristique essentielle: la discordance entre lieu de résidence et lieu de travail du fait des flux frontaliers massifs vers le Luxembourg. Or les statistiques de l'EFT, enquête auprès des ménages, sont mesurées par définition au lieu de résidence des individus.

Dès lors, les taux de participation à la FC, et ses variations, des résidents sarrois, lorrains, rhénans-palatins et wallons sont pour partie imputables aux tendances de la FC dans les entreprises luxembourgeoises.

Ces enseignements, en particulier ceux relatifs aux profils temporels des cinq régions en termes de taux de participation doivent impérativement être mis en regard des évolutions de l'activité économique et de l'emploi, et du travail frontalier vers le Luxembourg. Ainsi, tandis que les taux de participation fléchissent en fin de période au Luxembourg, en Lorraine et en Wallonie, les taux progressent dans les deux régions allemandes. Est-ce lié au nombre de frontaliers plus importants des régions francophones qu'allemandes? Est-ce imputable à des conjonctures économiques différentes ou plutôt à des modes différenciés de réaction du volume de FC à la conjoncture?

Bien que la tendance principale reste identique, des différences jusqu'à 1,5% (sur un total de 7%) existent. Une des raisons pouvant expliquer pourquoi la Belgique est plus concernée est que de manière générale, l'échantillon de la Belgique est assez limité. Également, la participation à un enseignement ou à une formation est une variable annexe de l'EFT, et, en tant que tel, son calibrage est moins exact que celui des variables primaires²⁴.

Pour le Luxembourg, il n'y pas de différences parce que le pays n'avait pas de données trimestrielles jusqu'en 2006. Bien que l'enquête soit devenue continue depuis 2003, la taille des échantillons n'a pas permis d'en créer des données trimestrielles. Pour l'Allemagne, les micro-données n'étant pas accessibles, il nous est impossible de faire une comparaison²⁵.

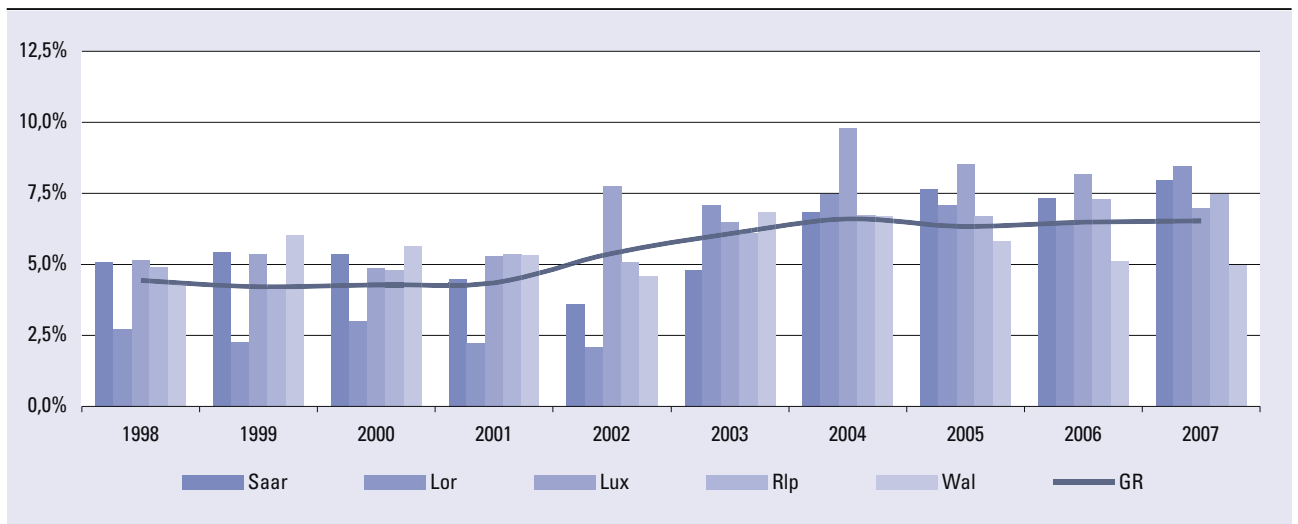
Le **graphique 1** présente le taux de participation à une FC dans la période concernée en GR par rapport à l'objectif de Lisbonne, représentant la barre supérieure de 12,5%. Nous voyons qu'au sein de l'espace de coopération les taux varient entre moins de 2% en Lorraine pour les années 2001 et 2002 jusqu'à hauteur de taux de presque 10% pour le Luxembourg en 2004. Sur toute la période analysée, le taux de participation de la GR se trouve en-dessous de la moyenne européenne, à part pour le Luxembourg qui atteint un taux de participation de 9,8% en 2004, égal à celui de l'UE25. Bien que toutes les régions connaissent des variations, le saut le plus important est observé en Lorraine, où le taux de participation passe de 2,1% en 2002 à 7,1% en 2003. Il s'agit de souligner qu'entre 2002 et 2003, la question sur la participation à la formation continue à été reformulée dans l'enquête. Bien que cette reformulation ait eu lieu dans tous les États membres, il est possible qu'elle ait un impact plus important pour certains d'entre eux à cause de la manière selon laquelle la question est posée lors de l'interview. Vraisemblablement, ceci était le cas pour la Lorraine et la France²⁶.

En comparant les évolutions des régions de la GR du **graphique 1** à celles du **tableau 2** reprenant l'évolution des pays, nous observons, surtout pour les régions francophones, une tendance spécifiquement grand-régionale, à la périphérie de leur région capitale. Ainsi, les taux de participation fléchissent en fin de période (à partir de 2004) au Luxembourg ainsi qu'en Lorraine et en Wallonie.

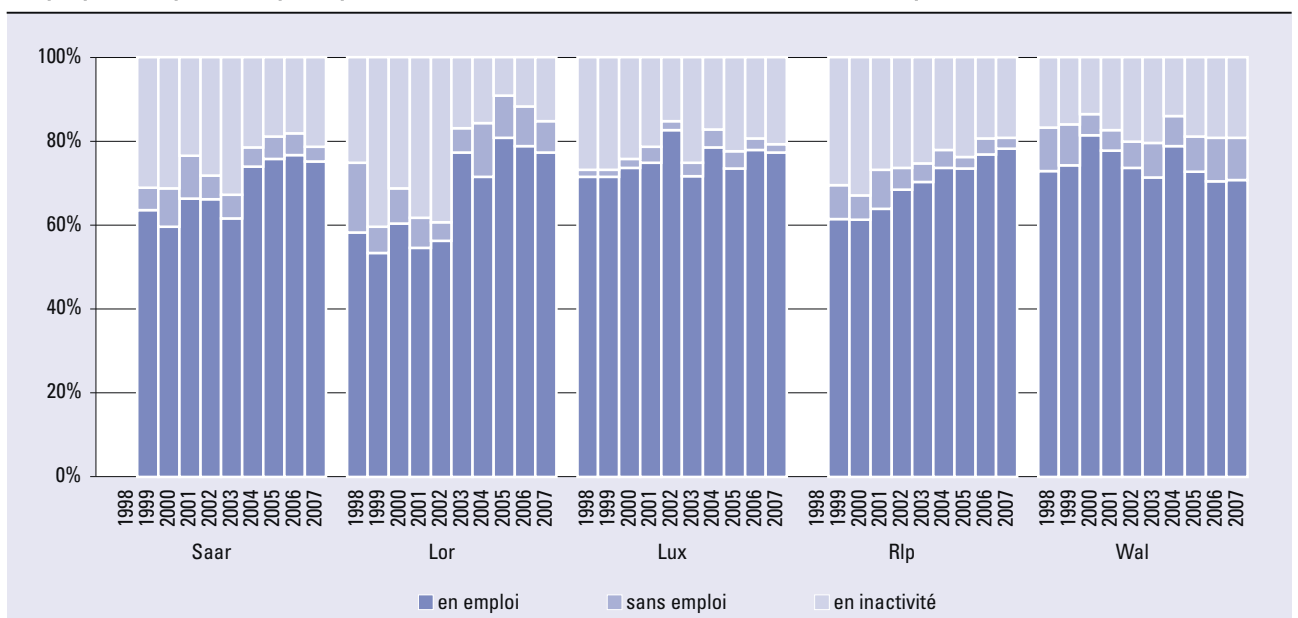
²⁴ Communication orale, Eurostat (SJ).

²⁵ Pour plus de détails sur la comparabilité des données, se référer à l'annexe 1.

²⁶ Pour le détail des changements de d'enquête, voir annexe 1.

Graphique 1: Participation à une formation continue - Population 25-64 ans (en %)

Sources: Calculs propres à partir de l'EFT

Graphique 2: Proportion de participation à une formation continue des adultes selon le statut professionnel (en %)

Source: Calcul propres à partir de l'EFT

Tableau 4: Taux de chômage dans la GR (en %)

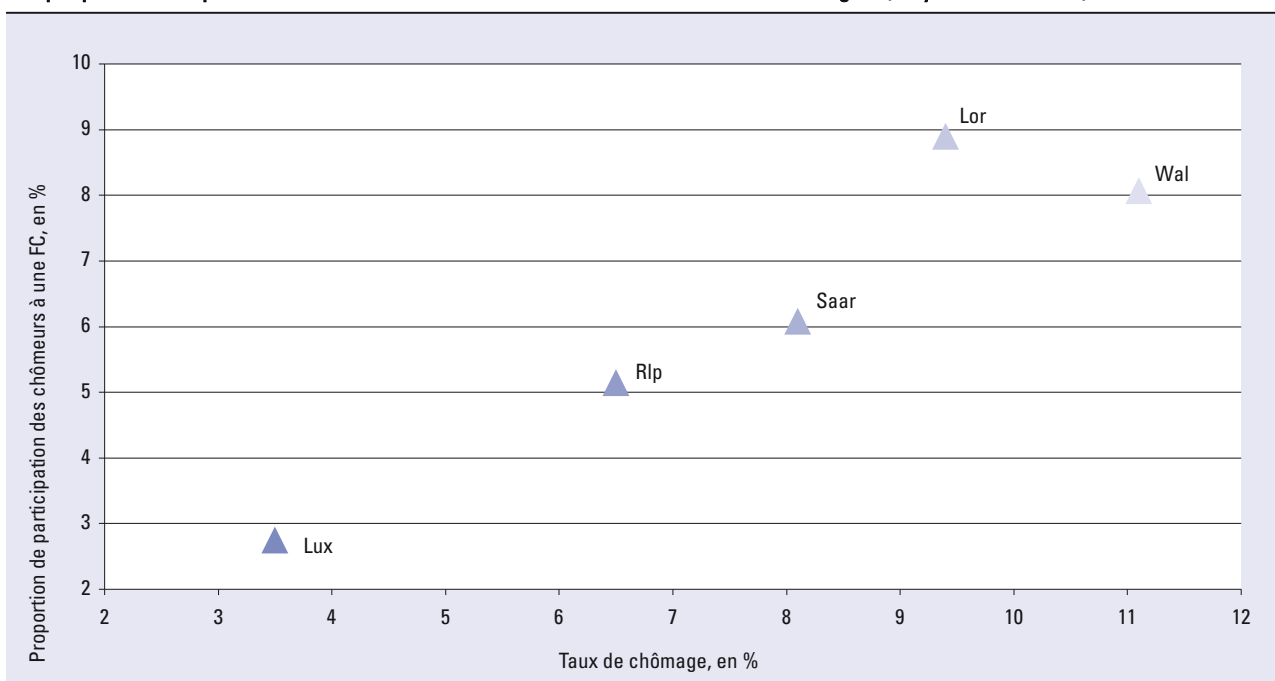
Années	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1999	7,2	11,1	2,4	6,1	12,6
2000	7,3	9,7	2,3	5,8	10,2
2001	5,9	7,8	1,8	5,0	9,9
2002	7,6	7,8	2,6	5,6	10,5
2003	8,3	9,4	3,7	6,3	10,8
2004	8,7	10,8	5,1	7,0	12,0
2005	10,8	10,3	4,5	8,7	11,8
2006	9,5	9,8	4,7	8,0	11,7
2007	7,3	7,7	4,1	6,0	10,5
Moyenne	8,1	9,4	3,5	6,5	11,1

Source: www.grande-region.lu

Pourtant, sur cette même période, la France connaît une légère hausse de son taux de participation et la Belgique un recul moins prononcé. La soudaine hausse plutôt importante en Lorraine en 2007 peut vraisemblablement – et parmi d’autres raisons – être expliquée par un changement de la structure du type de formation. Ainsi, à partir de cette période, davantage d’effectifs seraient en formation, mais de plus courtes durées, en raison notamment d’un plus grand recours à des formations d’adaptation au poste de travail.

Comme expliqué dans la section précédente sur les données utilisées, l’EFT permet de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes exhaustifs et distincts, à savoir personnes occupées (1), chômeurs (2) et inactifs (3). En comparant les proportions de participation aux taux indiqués dans le [graphique 2](#), nous observons que les personnes en emploi sont celles qui participent proportionnellement le plus à la formation, ce qui n’est pas surprenant compte tenu de leur poids dans la population des 4 pays et des 5 régions composant la GR.

Graphique 3: Participation des chômeurs à une formation continue dans la Grande Région (moyenne 1999-2007)

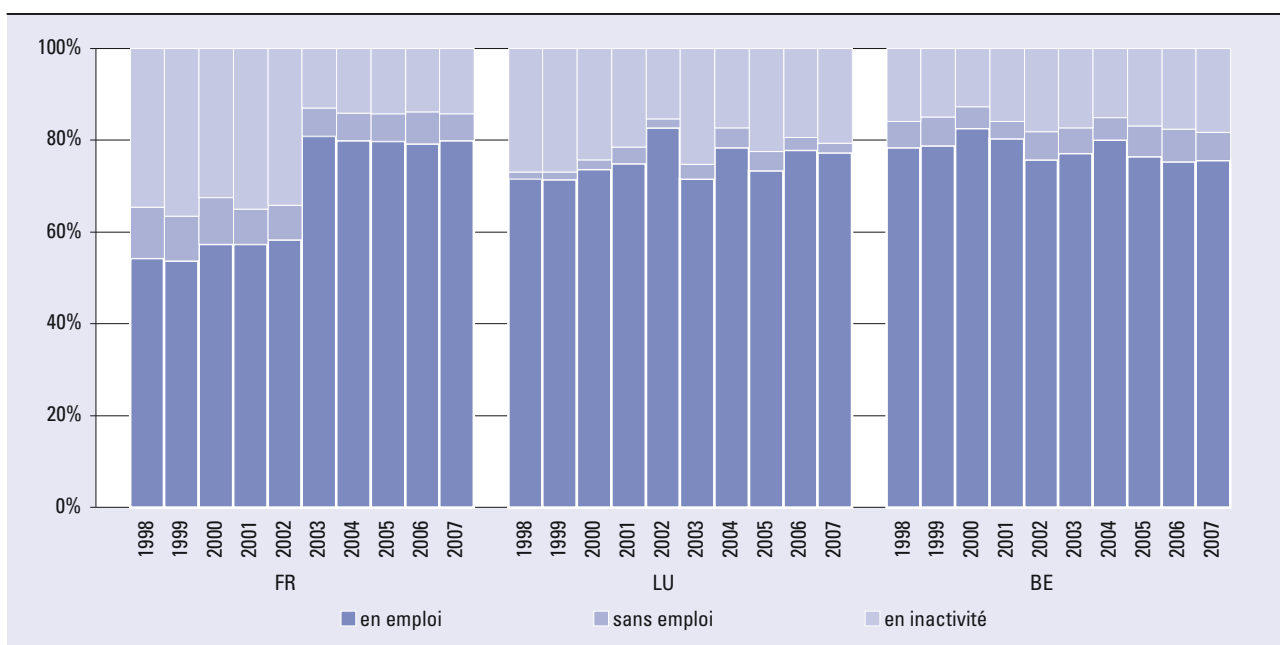


Source: Calcul propres à partir de l’EFT

Nous remarquons également que relativement aux personnes à la recherche d'un emploi, la part des personnes inactives dans la participation à une formation à l'âge adulte varie considérablement, allant de respectivement 16,3% en Belgique à 25,2% en Sarre²⁷.

En considérant le [graphique 2](#) et le [tableau 4](#), nous retrouvons des tendances similaires. En effet, la Lorraine, région qui a connu une augmentation de son taux de chômage à partir de 2003, a également connu une augmentation de la part des chômeurs dans des formations à partir de 2004, avec une participation de 13% contre 6% en 2003.

Graphique 4: Proportion de participation à une formation continue des adultes selon le statut professionnel dans les pays de la GR (en %)



Source: Calcul propres à partir de l'EFT

Tableau 5: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la motivation principale dans la GR (en %)

Années	Principalement liée au travail					Principalement liée à des raisons personnelles ou sociales				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
2003	78,4	89,0	70,3	87,5	.	21,6	11,0	29,7	12,5	.
2004	94,1	92,1	66,0	88,8	82,1	5,9	7,9	34,0	11,2	18,0
2005	83,4	89,4	67,1	87,8	81,3	16,6	10,6	33,0	12,2	18,7
2006	86,4	95,2	73,9	89,5	84,0	13,6	4,8	26,1	10,5	16,0
2007	90,7	86,5	76,3	87,6	82,0	9,3	13,5	23,7	12,4	18,0
Moyenne	86,6	90,4	70,7	88,2	82,3	13,4	9,6	29,3	11,8	17,7

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

²⁷ Le concept de chômage repris dans l'EFT est au sens du BIT, à savoir: être sans emploi durant la période de référence, c.-à.-d. n'avoir aucune activité rémunérée aussi limitée soit-elle; être activement à la recherche d'un emploi; être disponible pour occuper un nouvel emploi éventuel dans un délais de 15 jours.

Tableau 6: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la motivation principale dans les pays de la GR (en %)

Années	Principalement liée au travail			Principalement liée à des raisons personnelles ou sociales		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	90,4	70,3	.	9,6	29,7	.
2004	89,6	66,0	76,2	10,4	34,0	23,8
2005	91,6	67,1	75,2	8,4	33,0	24,8
2006	88,4	73,9	74,5	11,6	26,1	25,5
2007	88,4	76,3	74,1	11,6	23,7	25,9
Moyenne	89,7	70,7	75,0	10,3	29,3	25,0

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Cette proportion diminue à concurrence de quelques points de pourcentage par année, à un rythme plus ou moins parallèle au taux de chômage. Au Luxembourg, qui a connu une diminution de l'emploi intérieur assez importante entre 2002 et 2004²⁸, on observe pendant cette même période une augmentation du chômage et de la proportion des chômeurs dans la FC. Pareillement, en Wallonie, où l'on observe un taux de chômage au-delà de la moyenne dès 2004, la proportion des chômeurs dans la FC augmente à partir de l'année 2005. Le [graphique 3](#) montre la corrélation entre le taux de chômage et la participation des chômeurs dans les formations continues dans les 5 régions.

Tableau 7: Proportion de participation des adultes à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail rémunérées dans la Grande Région (en %)

Années	Uniquement pendant les heures de travail			Principalement pendant les heures de travail			Principalement en dehors des heures de travail			Uniquement en dehors des heures de travail		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	74,3	60,7	.	9,5	6,2	.	0,0	2,4	.	16,2	30,7	.
2004	68,8	57,3	56,7	4,3	3,4	9,0	0,9	1,4	7,7	26,1	37,9	26,6
2005	77,6	57,2	49,4	1,9	5,4	11,3	0,0	3,2	9,5	20,5	34,3	29,9
2006	89,9	63,6	56,5	4,1	4,5	9,5	1,0	2,1	8,4	5,1	29,9	25,6
2007	71,2	66,6	50,7	0,0	2,5	12,6	0,0	1,9	8,7	28,9	28,9	28,1
Moyenne	76,4	61,1	53,3	3,9	4,4	10,6	0,4	2,2	8,6	19,3	32,3	27,5

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 8: Proportion de participation à une formation continue pendant ou en dehors des heures de travail payées dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	Uniquement pendant les heures de travail			Principalement pendant les heures de travail			Principalement en dehors des heures de travail			Uniquement en dehors des heures de travail		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	78,2	60,7	.	3,0	6,2	.	1,4	2,4	.	17,5	30,7	.
2004	78,3	57,3	50,2	2,0	3,4	7,5	1,4	1,4	5,7	18,3	37,9	36,6
2005	81,0	57,2	44,6	2,1	5,4	10,1	0,8	3,2	7,9	16,1	34,2	37,5
2006	77,5	63,6	47,2	2,4	4,5	8,9	1,4	2,1	7,2	18,7	29,9	36,6
2007	77,6	66,6	48,0	2,4	2,5	9,2	1,2	1,9	6,4	18,8	28,9	36,5
Moyenne	78,5	61,1	47,5	2,4	4,4	8,9	1,2	2,2	6,8	17,9	32,3	36,8

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

²⁸ Note de conjoncture n° 1-09, STATEC.

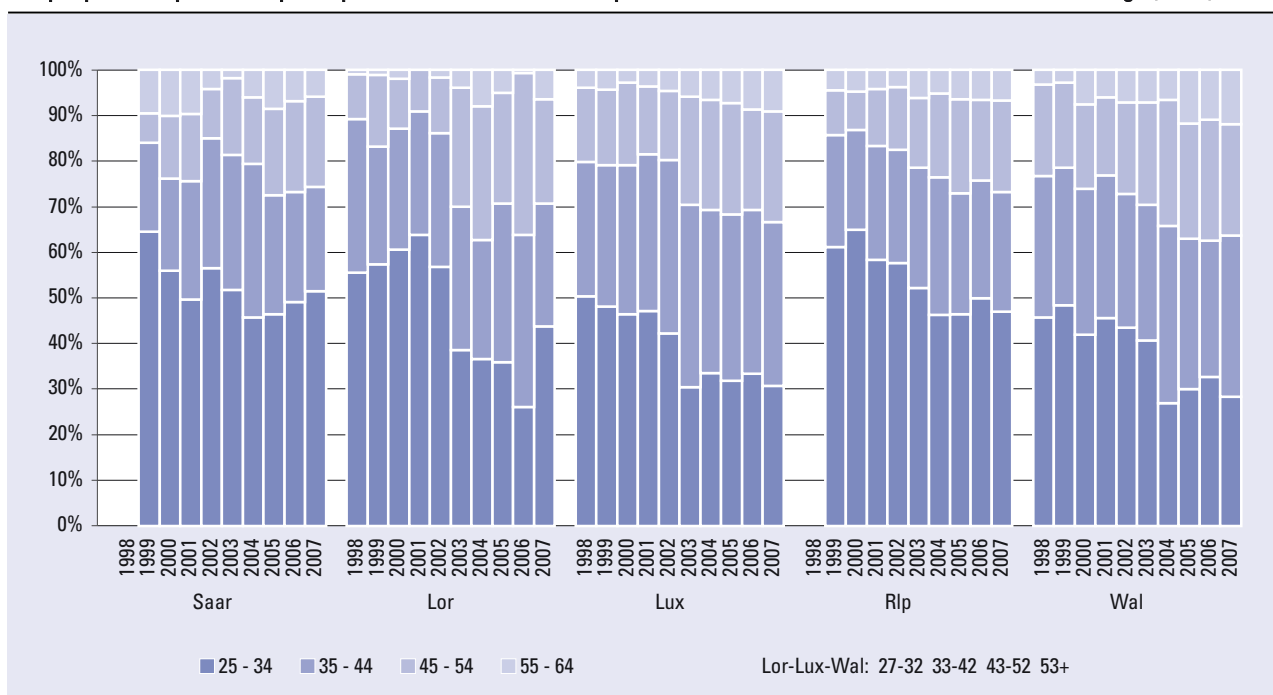
Au niveau des pays composant la GR, la proportion de participation des chômeurs dans une FC est présentée dans le **graphique 4**.

Pour les individus en emploi et suivant une formation, il n'est pas possible de savoir à travers l'EFT si le coût de cette formation est pris en charge par l'employeur ou non. Par contre, les **tableaux 5 à 8** démontrent que la majorité des formations suivies est liée à l'emploi (à concurrence de 90,4% en Lorraine) et est réalisée pendant des heures de travail payées (allant de 47,5% en Belgique à 76,4% en Lorraine).

Nous pouvons donc légitimement supposer que le coût de ces formations est pris en charge par les employeurs. La variable reprenant l'information sur le moment de la formation n'étant pas une variable obligatoire dans le Mikrozensus allemand, nous ne disposons pas d'information à ce sujet sur les régions allemandes.

En termes de participation selon l'âge, nous voyons que jusqu'au début des années 2000, variant un peu selon les régions, ce sont surtout les jeunes entre 25 et 34 ans qui participent aux formations. À partir de cette période nous observons, dans le **graphique 5**, une évolution intéressante, à savoir une participation plus importante de la population âgée de plus de 53 ans. Ce phénomène est observé dans les 5 régions, bien qu'il soit plus visible dans quelques-unes d'entre elles. Le Luxembourg est la région pour laquelle cette évolution est la plus régulière à partir de 2001, où la participation de la population âgée de 53 à 62 ans est en hausse constante et régulière. Sachant que la place des personnes de cette catégorie d'âge n'a pas augmenté de la même proportion dans la démographie durant cette période (à titre d'exemple, au Luxembourg, les personnes âgées entre 53 et 62 ans représentaient 10,6% de la population totale en 1998 contre 11,2% en 2007²⁹), nous observons clairement les effets structurels dans la participation de personnes âgées, au détriment des personnes plus jeunes, dans la FC.

Graphique 5: Proportion de participation des adultes à une FC pendant ou en dehors des heures de travail selon l'âge (en %)



Source: Calculs propres à partir de l'EFT

²⁹ Source: STATEC, Luxembourg.

En effet, avec le vieillissement de la population et les problèmes que cela entraîne, l'employabilité des personnes âgées, capable de repousser l'âge de la retraite, a connu une place importante dans nos sociétés depuis plusieurs années. La présence d'effets structurels est d'autant plus prononcée si l'on considère que depuis 2004, le taux de participation à la FC, dans son ensemble, est en baisse constante au Luxembourg et en Wallonie.

En Wallonie, l'évolution n'est pas aussi régulière et systématique qu'au Luxembourg, mais la tendance est la même. Les deux régions allemandes constituent une exception à cette évolution, avec la Rhénanie-Palatinat qui reste constante sur les 10 années observées et la Sarre qui connaît un léger recul de la participation des personnes ayant plus que 55 ans à partir de 2005³⁰.

2.2.2. Le module ad hoc

Vu l'importance grandissante accordée au lifelong learning, la CE a décidé de récolter davantage d'informations sur le sujet grâce à un module spécial sur l'apprentissage tout au long de la vie en 2003. En effet, EUROSTAT demande aux instituts nationaux de poser, en principe durant le premier ou le deuxième trimestre de chaque année, une dizaine de questions additionnelles sur un thème bien précis – toujours en relation avec l'emploi et le travail – formant un module « ad hoc » additionnel au questionnaire « général ».

Comparé au questionnaire principal, le module ad hoc a une période de référence de 12 mois au lieu de 4 semaines sur les questions du thème en question. Il pose d'ailleurs des questions beaucoup plus détaillées que celles reprises dans le formulaire principal.

Comme démontré à l'aide des [tableaux 9 et 10](#), nous observons qu'en suivant un même individu sur 12 mois, la participation à au moins une activité de formation varie de 15,4 % au Luxembourg à 20,2% en France, dont 17,3% en Lorraine, en passant par 15,9% en Wallonie.

En estimant les résultats du module ad hoc, nous remarquons que toutes les régions sont au-dessus de l'objectif des 12,5% de participation, soit un résultat divergent par rapport aux analyses précédentes. Ceci est dû au fait que, comparé au questionnaire général qui estime la participation à une formation endéans les 4 semaines précédant l'enquête (donnant donc une « intensité » de participation), le module ad hoc suit un individu sur toute l'année. Il paraît donc évident que les résultats de ces deux approches diffèrent et ne sont pas comparables entre eux. La plus récente enquête au sujet de la formation des adultes, l'*Adult Education Survey* (AES), adopte la même approche que le module ad hoc.

Tableau 9: Participation à un cours, séminaire, conférence, etc., en dehors du système d'enseignement régulier dans les régions de la GR (en %)

Participation à	Lor	Lux	Wal
1 activité de formation	12,0	13,3	11,6
2 activités de formation	3,3	1,5	1,8
3 activités de formation	1,4	0,5	0,9
plus de 3 activités de formation	0,6	0,2	1,6
au moins une activité de formation	17,3	15,4	15,9
aucune activité de formation	82,7	84,6	84,1

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

Tableau 10: Participation à un cours, séminaire, conférence, etc., en dehors du système d'enseignement régulier dans les pays de la GR (en %)

Participation à	FR	LU	BE
1 activité de formation	14,4	13,3	12,7
2 activités de formation	3,5	1,5	3,4
3 activités de formation	1,1	0,5	1,7
plus de 3 activités de formation	1,2	0,2	2,1
au moins une activité de formation	20,2	15,4	19,9
aucune activité de formation	79,8	84,6	80,2

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

³⁰ Il n'a pas été possible d'avoir les mêmes tranches d'âge pour toutes les régions.

Encadré 3: L'objectif des 12,5%

La stratégie de Lisbonne prévoit comme benchmark de la participation à l'apprentissage tout au long de la vie des adultes un taux de 12,5%. Néanmoins, à ce jour, il n'existe pas encore de consensus sur ce que représente ces 12,5% ni sur les outils ou le mode de calcul. Doit-il représenter la moyenne annuelle de l'intensité de participation à une formation au cours des 4 semaines de référence, tel que c'est le cas dans l'EFT, ou plutôt le suivi individuel d'un adulte sur 12 mois tel que c'est le cas dans le module ad hoc ou dans l'AES?

Afin de répondre à cette question, Eurostat a formé une task force qui travaille sur l'amélioration des variables de formation dans les enquêtes européennes auprès des ménages dans les années à venir.

À l'heure actuelle, le seul indicateur sur la formation, comparable pour tous les pays européens, est celui issu de l'EFT, soit celui représentant la moyenne annuelle de participation des 4 semaines précédant l'enquête. C'est donc celui qui est retenu dans cette étude.

Néanmoins, compte tenu des différences des résultats obtenus entre les 2 méthodes et de la méthode retenue dans l'AES, Eurostat prévoit dans les années à venir une normalisation permettant de calculer les taux annuels de participation.

Tableau 11: Durée en nombre d'heures de l'activité de formation la plus récente dans les régions de la Grande Région (en %)

Nombre d'heures	Lor	Lux	Wal
1-8	23,9	22,3	23,9
9-16	32,0	21,7	15,5
17-24	3,0	13,9	10,9
25-32	17,0	17,5	15,9
33-40	7,6	12,4	13,0
41-80	16,5	12,2	20,8
Total	100,0	100,0	100,0

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

Tableau 12: Durée en nombre d'heures de l'activité de formation la plus récente dans les pays de la Grande Région (en %)

Nombre d'heures	FR	LU	BE
1-8	25,6	22,3	27,6
9-16	29,5	21,7	14,7
17-24	5,5	13,9	10,7
25-32	14,5	17,5	14,6
33-40	7,1	12,4	13,4
41-80	17,8	12,2	19,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

Tableau 13: Participation à une activité d'auto-apprentissage dans les régions de la Grande Région (en %)

	Lor	Lux	Wal
par la lecture de documents imprimés (livres, guides, magazines spécialisées,...)			
Oui	64,8	41,9	71,9
Non	35,2	58,1	28,1
en ligne via internet			
Oui	76,5	53,1	82,6
Non	23,5	46,9	17,4
le suivi d'émissions éducatives (radio,TV) ou via des supports audio, vidéo ou informatique (CD-Rom)			
Oui	92,5	42,8	71,9
Non	7,5	57,2	28,1
la fréquentation d'une bibliothèque, d'un centre de documentation etc.			
Oui	91,9	86,9	86,3
Non	8,2	13,2	13,8

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

Tableau 14: Participation à une activité d'auto-apprentissage dans les pays de la Grande Région (en %)

	FR	LU	BE
par la lecture de documents imprimés (livres, guides, magazines spécialisées,...)			
Oui	61,8	41,9	75,5
Non	38,2	58,1	24,5
en ligne via internet			
Oui	71,3	53,1	84,0
Non	28,7	46,9	16,0
le suivi d'émissions éducatives (radio,TV) ou via des supports audio, vidéo ou informatique (CD-Rom)			
Oui	91,6	42,8	83,1
Non	8,4	57,2	16,9
la fréquentation d'une bibliothèque, d'un centre de documentation etc.			
Oui	88,5	86,9	75,5
Non	11,5	13,2	24,5

Source: Calculs propres à partir du module adhoc de l'EFT 2003

En termes de durée de ces différentes activités de formation, nous observons à l'aide des tableaux 11 et 12 que comparé au Luxembourg et à la Wallonie, en Lorraine le nombre de formations à courte durée est plus important.

Le module ad hoc permet également d'obtenir des informations sur des activités d'auto-apprentissage (c'est-à-dire des activités émanant de la seule initiative personnelle, sans encadrement spécifique ni l'aide d'un formateur, notion donc très proche de l'autodidaxie). Cette question porte sur l'apprentissage en vue d'améliorer ses compétences au cours des 12 derniers mois qui ne faisait pas partie d'une activité d'enseignement ou d'un programme d'étude. Les activités d'auto-apprentissage peuvent être effectuées à l'aide de documents imprimés, d'internet, de matériel audio-visuel ou par la fréquentation de centres de documentation. La répartition de l'utilisation de ces différentes méthodes est donnée par les tableaux ci-dessous.

Comme nous pouvons l'observer, le Luxembourg est le pays (et la région) où le moins de méthodes d'auto-apprentissage sont utilisées.

2.2.3. Les déterminants de la participation à une formation continue

La présente section analyse les déterminants de la participation à l'aide d'un modèle binaire de type logistique. Ce type de modèle permet de déterminer l'impact d'une variable donnée sur la probabilité de participer à une formation pendant la période de référence, tout en gardant les autres variables, susceptibles d'avoir une influence sur l'accès à la formation à l'âge adulte, inchangées. Ceci est une approche couramment retrouvée dans la littérature sur l'économie du travail et de l'éducation³¹. La source exploitée ici est l'EFT.

Les résultats de ce modèle *ceteris paribus* (toutes autres choses étant égales par ailleurs) sont présentés dans les [tableaux A1 et A2](#) en annexe 4. La colonne intitulée « effet marginal » renseigne sur l'impact proprement dit des différentes variables, le chiffre entre parenthèses en-dessous indiquant l'écart-type.

Cette colonne indique de combien de points de pourcentage la probabilité de participer à une formation continue change en moyenne par rapport à la catégorie de référence, suite au changement d'une des variables explicatives, les autres restant inchangées. À côté des effets marginaux se trouve un intervalle de confiance à 95%. Comme ces effets sont estimés, il convient également de rendre compte de l'incertitude liée à l'estimation. Ceci est fait via un intervalle de confiance à 95%, renseigné dans le tableau. Un effet est dit significatif ou significativement différent de zéro si un intervalle de confiance n'englobe pas le chiffre zéro.

Comme nous analysons non seulement des pays, mais aussi les régions de la GR, nous adoptons l'approche d'une coupe transversale, cumulant les données des années à notre disposition. Ceci permet d'avoir un échantillon plus important. Les variables explicatives reprises dans le modèle sont celles communément retrouvées dans la littérature traitant du sujet. Les catégories, plus détaillées pour les pays que pour les régions, ont été déterminées suite aux valeurs BIC³² issues des différents modèles.

Malheureusement, comme expliqué précédemment, faute d'accès aux données, nous n'avons pas pu inclure l'Allemagne (ni les régions allemandes) dans le modèle.

L'annexe 4, reprenant les résultats du modèle, montre que, dans la continuité des résultats des tableaux de la section précédente, les femmes ont une probabilité (toutes choses égales par ailleurs cette fois) plus élevée que les hommes de participer à une FC en France. En Lorraine, nous observons la même tendance, mais de manière non significative. Nous pouvons donc conclure qu'en moyenne, le fait d'être un homme ou une femme n'a pas d'impact sur la probabilité de participer ou non à une formation continue, si toutes les autres variables restent inchangées. Si la même conclusion s'applique au Luxembourg, pour la Belgique et la Wallonie par contre, être une femme a un effet négatif sur la participation à la FC. Bien qu'à partir de 2005 les femmes participent proportionnellement davantage aux formations continues, il n'en demeure pas moins que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une moindre probabilité d'y accéder.

³¹ Des modèles basés sur des variables similaires ont notamment été adoptés par Pischke (2000), Bassanini et al. (2005), Kuckulenz (2006), OECD (2007). Pour le détail de toutes les références, voir bibliographie.

³² Le BIC, ou Bayesian information criterion, proposé par Raftery (1996), est une mesure « of overall fit of models ». La différence du BIC permet de choisir entre deux modèles ayant un nombre différent de paramètres.

En faisant le lien entre **le type de profession** et la probabilité de participer à une FC, nous nous basons tout d'abord sur les pays de la GR, en subdivisant les différentes catégories de professions selon la classification internationale du type de professions (CITP)³³. Au niveau des pays, nous avons repris la répartition des 9 catégories principales de la classification, avec comme référence la catégorie des professions intellectuelles et scientifiques. Par rapport à la moyenne des salariés appartenant à une profession intellectuelle ou scientifique, un dirigeant d'entreprise a, en moyenne, une probabilité plus petite de participer à une FC, et ce de façon statistiquement significative pour les 3 pays. Ceci paraît un résultat intuitif, étant donné qu'en tant que cadre ou dirigeant, la participation à des formations ou à des enseignements a probablement été élevée avant l'obtention de ce poste, et que la charge de l'agenda ne permet pas de suivre beaucoup de cours ou de formations en plus des tâches et responsabilités journalières. Ceci respecte également les principes d'équité et d'égalité formulés par la stratégie de Lisbonne autour de la FC, ayant entre autres comme but une meilleure cohésion sociale et plus d'égalité pour ceux qui se trouvent dans des situations précaires. Ces principes ne visent donc pas principalement des cadres et dirigeants d'entreprises.

De même, mais moins facilement explicable, on peut observer que pour toutes les professions venant « en-dessous » du groupe de référence dans la classification CITP, l'impact sur la participation à une formation à l'âge adulte est négatif. Ceci est le cas pour tous les pays et toutes les catégories, à part pour le Luxembourg où les professions intermédiaires ont un effet marginal qui n'est statistiquement pas significatif. Dans ce cas, la différence entre la probabilité de participation à une formation entre des actifs occupant un poste intellectuel ou scientifique et un poste intermédiaire n'est pas significativement différente de 0. Pour les autres groupes, il semble évident que de manière générale, certains types de travail nécessitent plus de formations que d'autres (changement d'outils de travail, de logiciel, de système de production...). Il ne nous est tout de même pas possible de vérifier, avec les données à notre disposition, si le genre d'emploi est la seule raison expliquant cette situation et s'il s'agit donc d'une discrimination par rapport au type de profession ou si cette tendance peut également être expliquée par une moindre demande de formation.

Au niveau des régions, nous observons les mêmes tendances.

Dans le **tableau 15**, nous voyons que parmi tous les adultes ayant déclaré avoir participé à une formation continue durant la période de référence, proportionnellement, les travailleurs manuels³⁴ sont ceux qui ont le plus participé. En termes de probabilité par contre, gardant les autres paramètres inchangés, c'est la catégorie qui a la probabilité d'accès à la formation à l'âge adulte la plus faible. Nous observons donc ici le même phénomène que celui rencontré pour les femmes en Belgique et en Wallonie. Proportionnellement plus présents dans les formations, mais avec une probabilité moindre. Dans le cas de la formation des travailleurs manuels, on reconnaît les effets de la structure dans les taux de participation, dans le sens où les travailleurs manuels représentent une classe salariale très importante en GR.

En estimant la probabilité de participation à une formation ou à un enseignement par rapport au **niveau d'éducation le plus élevé réussi avec succès**³⁵, nous voyons que ceux ayant une formation initiale plus élevée ont la probabilité de participer à une formation continue la plus élevée. Ayant comme groupe de référence les personnes ayant conclu avec succès l'enseignement secondaire, nous voyons pour tous les pays analysés que ceux ayant un diplôme plus élevé ont une probabilité plus élevée de participer à une formation et que ceux ayant une formation inférieure ont une probabilité moindre. Ceci est également observé pour les régions, à l'exception de la Lorraine, où il n'y a pas de différence significative en termes de probabilité entre ceux ayant suivi un enseignement secondaire ou supérieur. En effet, comme démontré par le **tableau 17**, parmi les adultes ayant suivi une formation sur les 10 dernières années, 40,2% de personnes avaient un diplôme universitaire contre 56,1% ayant un diplôme secondaire en Lorraine. Pour la France dans son ensemble, la tendance inverse est constatée, avec une proportion de participation de 50,5% des universitaires contre 46,5% pour les personnes ayant un enseignement secondaire.

³³ Pour plus d'informations sur la classification CITP, consulter le site : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>.

³⁴ Selon la répartition de la classification internationale (ISCO - International standard Classification of Occupation) : 111-299 : Directeurs, cadres supérieurs, scientifiques & intellectuelles ; 311-399 : Professions intermédiaires, techniciens ; 411-499 : Employés administratifs ; 511-999 : Travailleurs manuels.

³⁵ Les catégories du niveau d'éducation ont été recomposées selon les standards de la classification internationale repris dans l'EFT (ISCED - International Standard Classification of Education/CITE).

Tableau 15: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le poste occupé (en %)

Années	Directeurs, cadres supérieurs, professions scientifiques et intellectuelles			Professions intermédiaires, techniciens			Employés administratifs			Travailleurs manuels		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
1998	16,1	24,4	35,1	18,3	25,3	10,5	13,1	8,8	11,3	52,5	41,5	43,2
1999	8,5	19,2	36,3	20,7	24,5	9,7	5,8	13,2	10,9	65,0	43,2	43,1
2000	12,1	25,6	41,9	24,6	22,3	10,5	7,8	10,3	15,3	55,5	41,7	32,3
2001	13,4	23,8	36,1	10,9	21,6	6,4	6,8	13,2	15,1	69,0	41,5	42,5
2002	13,7	31,5	37,9	18,1	21,8	12,1	8,9	14,1	11,7	59,4	32,6	38,4
2003	23,3	24,1	32,4	26,8	21,4	13,9	10,3	12,1	9,7	39,6	42,4	44,0
2004	21,5	30,6	39,2	19,1	22,2	11,5	6,0	11,8	10,8	53,4	35,4	38,5
2005	18,3	30,1	39,9	19,4	18,9	10,4	14,8	11,8	9,7	47,4	39,2	40,0
2006	24,2	29,9	38,8	14,5	19,3	9,9	11,8	14,0	8,4	49,5	36,9	43,0
2007	20,2	35,7	37,0	20,3	16,8	12,9	12,0	10,9	8,7	47,5	36,7	41,5
Moyenne	17,1	27,5	37,5	19,3	21,4	10,7	9,7	12,0	11,2	53,9	39,1	40,6

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 16: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le poste occupé dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	Directeurs, cadres supérieurs, professions scientifiques et intellectuelles			Professions intermédiaires, techniciens			Employés administratifs			Travailleurs manuels		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	20,0	24,4	39,1	15,6	25,3	10,1	6,6	8,8	13,6	57,9	41,5	37,1
1999	19,6	19,2	38,9	14,8	24,5	11,2	7,2	13,2	12,8	58,4	43,2	37,1
2000	18,3	25,6	40,2	16,0	22,3	11,6	8,7	10,3	14,7	57,1	41,7	33,5
2001	19,7	23,8	40,9	16,1	21,6	9,5	6,8	13,2	13,9	57,4	41,5	35,7
2002	19,2	31,5	36,9	18,7	21,8	10,9	7,3	14,1	11,9	54,8	32,6	40,2
2003	25,6	24,1	36,1	23,2	21,4	12,5	10,0	12,1	13,7	41,3	42,4	37,8
2004	27,6	30,6	42,7	22,8	22,2	10,0	9,0	11,8	11,2	40,6	35,4	36,2
2005	25,8	30,1	42,2	21,6	18,9	10,3	9,7	11,8	10,8	42,9	39,2	36,7
2006	26,2	29,9	39,3	22,7	19,3	10,6	7,5	14,0	10,1	43,6	36,9	40,0
2007	26,0	35,7	39,7	21,8	16,8	11,4	9,6	10,9	10,8	42,6	36,7	38,1
Moyenne	22,8	27,5	39,6	19,3	21,4	10,8	8,2	12,0	12,4	49,6	39,1	37,2

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

En Belgique comme en Wallonie, les [tableaux 17 et 18](#) démontrent également que sur les 10 dernières années, le taux de participation à une FC a été plus élevé pour les universitaires, avec une participation moyenne de 54,7% en Belgique et 52,2% en Wallonie. Au Luxembourg, bien que la probabilité de participer à une formation soit plus élevée pour ceux ayant suivi une formation supérieure que pour les autres, les person-

nes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire sont proportionnellement plus présentes dans des formations sur les 10 dernières années avec un pourcentage de 55,6%, contre 40,9% de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur et 3,5% pour les personnes ayant l'école primaire comme base de leur éducation initiale.

Tableau 17: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon le niveau d'enseignement dans les régions de la Grande Région (en %)

Années	Primaire (ISCED 0, 1)			Secondaire (ISCED 2, 3a, 3b, 3c, 4a, 4b, 4c)			Supérieur (ISCED 5a, 5b, 6)		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
1998	3,1	.	4,3	51,6	.	51,1	45,3	.	44,6
1999	8,7	4,4	2,9	60,3	57,8	48,6	31,0	37,7	48,6
2000	4,9	3,7	2,5	51,4	53,6	41,3	43,8	42,7	56,1
2001	4,3	5,5	3,3	50,4	53,4	44,7	45,3	41,1	52,0
2002	1,2	1,5	7,0	54,9	56,3	38,2	43,9	42,2	54,9
2003	0,0	4,9	3,9	63,7	65,5	43,2	36,3	29,6	52,9
2004	2,5	2,8	3,2	59,2	55,2	46,9	38,4	42,1	49,9
2005	5,8	3,1	3,8	52,2	51,7	42,0	42,0	45,2	54,2
2006	0,6	3,1	4,6	63,9	58,3	41,5	35,4	38,6	54,0
2007	5,3	2,8	3,9	53,7	48,6	41,1	41,1	48,6	55,0
Moyenne	3,6	3,5	3,9	56,1	55,6	43,9	40,2	40,9	52,2

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 18: Proportion de participation à une formation continue par rapport au niveau d'enseignement dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	Primaire (ISCED 0, 1)			Secondaire (ISCED 2, 3a, 3b, 3c, 4a, 4b, 4c)			Supérieur (ISCED 5a, 5b, 6)		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	2,9	.	3,1	42,2	.	45,4	55,0	.	51,4
1999	3,4	4,4	4,0	42,0	57,8	43,9	54,6	37,7	52,1
2000	3,4	3,7	3,1	44,1	53,6	42,4	52,5	42,7	54,5
2001	2,7	5,5	3,5	42,4	53,4	40,0	54,9	41,1	56,5
2002	2,7	1,5	5,8	44,6	56,3	43,0	52,7	42,2	51,2
2003	3,2	4,9	3,7	51,9	65,5	40,6	44,9	29,6	55,7
2004	3,3	2,8	3,8	49,5	55,2	39,6	47,3	42,1	56,6
2005	3,0	3,1	4,4	49,7	51,7	38,8	47,3	45,2	56,8
2006	2,8	3,1	4,1	49,4	58,3	39,7	47,8	38,6	56,2
2007	2,9	2,8	4,2	48,8	48,6	39,7	48,3	48,6	56,1
Moyenne	3,0	3,5	4,0	46,5	55,6	41,3	50,5	40,9	54,7

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Comme pour l'accès à la formation selon le type de travail, une question importante quant à une éventuelle discrimination par rapport à l'enseignement initial consiste à savoir si l'accroissement de la participation avec le niveau d'éducation et le niveau de qualification du poste occupé résulte d'une discrimination des employeurs à l'égard des individus peu diplômés et qualifiés, ou plutôt d'un mécanisme d'auto-sélection qui verrait les travailleurs les plus qualifiés prendre plus fréquemment que d'autres l'initiative de leur formation.

Sur ce point, les résultats obtenus par Oosterbeek (1998) semblent montrer que la seconde hypothèse est la bonne: les individus les plus diplômés retirent un bénéfice plus grand de la formation, et ont en conséquence une inclination plus forte pour la formation que les individus moins éduqués. Les données à notre disposition ne permettent toutefois pas de faire de déclaration à ce sujet.

Tableau 19: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la taille de l'entreprise dans les régions de la Grande Région (en %)

Années	moins de 20 salariés					20-49 salariés					50+ salariés				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	.	38,2	.	27,8	.	.	15,0	.	14,4	.	.	46,8	.	57,8
1999	32,4	.	32,9	36,1	35,9	10,9	.	18,0	12,0	10,3	54,4	.	49,1	49,4	53,8
2000	34,3	.	30,2	38,0	36,6	12,1	.	16,8	12,7	19,6	51,6	.	53,0	47,2	43,8
2001	33,3	23,5	31,7	38,0	29,7	12,9	46,9	19,5	12,8	21,0	51,5	29,6	48,9	47,3	49,3
2002	34,9	36,4	22,9	36,7	33,3	10,9	27,5	14,1	12,5	21,3	51,5	36,1	63,0	48,9	45,5
2003	32,5	28,1	15,8	37,9	34,0	10,6	16,0	8,2	12,5	18,3	53,5	55,9	76,0	47,3	47,7
2004	35,0	37,2	14,7	38,3	29,4	10,1	18,6	7,5	12,1	18,6	51,7	44,2	77,9	47,3	52,0
2005	38,1	30,0	16,3	38,5	30,6	11,4	11,0	9,0	11,8	14,8	46,4	59,0	74,7	47,8	54,7
2006	36,4	13,6	16,2	37,8	33,1	10,8	11,2	8,2	12,4	15,1	49,4	75,2	75,6	48,1	51,8
2007	34,3	47,0	16,5	37,6	31,5	11,4	9,0	7,1	11,7	17,0	51,7	44,0	76,4	49,3	51,4
Moyenne	34,6	30,8	23,5	37,7	32,2	11,2	20,0	12,3	12,3	17,0	51,3	49,2	64,1	48,1	50,8

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 20: Proportion de participation des adultes à une formation continue selon la taille de l'entreprise dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	moins de 20 salariés			20-49 salariés			50+ salariés		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	.	38,2	25,7	.	15,0	13,2	.	46,8	61,1
1999	.	32,9	32,0	.	18,0	12,3	.	49,1	55,7
2000	.	30,2	32,0	.	16,8	15,8	.	53,0	52,2
2001	40,1	31,7	26,4	32,4	19,5	18,8	27,5	48,9	54,8
2002	38,1	22,9	27,6	35,8	14,1	19,2	26,1	63,0	53,3
2003	26,7	15,8	30,4	14,1	8,2	15,3	59,1	76,0	54,3
2004	27,8	14,7	25,4	13,2	7,5	18,4	59,0	77,9	56,2
2005	28,9	16,3	24,8	14,1	9,0	15,2	57,0	74,7	59,9
2006	27,9	16,2	26,2	15,0	8,2	13,7	57,1	75,6	60,1
2007	31,2	16,5	24,5	12,1	7,1	14,7	56,7	76,4	60,9
Moyenne	31,5	23,5	27,5	19,5	12,3	15,7	48,9	64,1	56,8

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Le modèle démontre qu'en moyenne, la probabilité de participer à une FC est plus élevée pour les salariés d'entreprises employant plus de 50 personnes. Ayant les TPE en tant que groupe de référence, car très nombreuses en GR³⁶, nous voyons qu'au Luxembourg ainsi qu'en France, la probabilité de participer à une FC augmente avec la taille de l'entreprise. En Belgique ainsi qu'en Wallonie, une différence significative entre la participation des salariés travaillant pour une TPE ou une autre entreprise est uniquement visible à partir des entreprises de plus de 50 salariés. En Lorraine en revanche, la probabilité par rapport à la taille de l'entreprise n'est pas statistiquement significative, pour aucune des catégories. Le fait que la probabilité de formation augmente avec la taille de l'entreprise n'est pas un résultat surprenant. En effet, les statistiques de l'OCDE (2003b, 2004) montrent que les grandes entreprises (plus de 250 salariés) forment plus leurs salariés que les petites (moins de 50 salariés). Ces résultats sont conformes à la grande majorité des études empiriques portant sur un pays donné (Asplund, 2004).

Plusieurs raisons peuvent expliquer cela : 1. la mise en place d'une infrastructure de formation implique des coûts fixes et des économies d'échelle; 2. les petites entreprises peuvent rencontrer des difficultés à remplacer un travailleur parti en formation, et, tel qu'expliqué auparavant, ont par conséquent un coût d'opportunité plus élevé; 3. les petites entreprises sont moins susceptibles de capter l'intégralité des bénéfices de la formation au terme d'un processus de mobilité interne, dans la mesure où l'éventail de postes qu'elles offrent est plus étroit.

Les résultats des **tableaux 19 et 20** confirment cette tendance que la formation est plus élevée pour les entreprises ayant plus de 50 salariés.

En termes de **nombre d'années d'expérience professionnelle**, au Luxembourg, il ne semble pas y avoir d'impact sur la probabilité de participer ou non à une FC. Uniquement ceux ayant entre 5 et 10 ans d'expérience ont en moyenne une probabilité légèrement plus élevée.

Tableau 21: Proportion de participation à une formation continue par rapport aux années d'expérience professionnelle dans les régions de la Grande Région (en %)

Années	[0 - 5[[5 - 10]			10+		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	3,2	4,1	2,9	56,5	51,4	53,7	40,3	44,5	43,4
2004	13,9	11,1	10,2	45,3	52,0	45,0	40,8	36,8	44,8
2005	16,9	16,2	18,3	42,3	46,9	41,1	40,8	36,9	40,7
2006	21,8	30,8	26,7	33,4	39,4	38,3	44,8	29,9	35,1
2007	33,7	35,1	32,2	37,2	35,8	34,5	29,1	29,1	33,3
Moyenne	17,9	19,5	18,1	42,9	45,1	42,5	39,2	35,4	39,5

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 22: Proportion de participation à une formation continue par rapport aux années d'expérience professionnelle dans les pays de la Grande Région (en %)

Années	[0 - 5[[5 - 10]			10+		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	3,0	4,1	3,4	53,3	51,4	52,6	43,4	44,5	62,5
2004	12,5	11,1	11,6	45,2	52,0	46,0	39,5	36,8	58,6
2005	21,7	16,2	21,0	40,8	46,9	40,9	32,7	36,9	55,6
2006	28,1	30,8	28,6	37,0	39,4	38,6	29,7	29,9	49,8
2007	32,4	35,1	34,1	36,3	35,8	32,9	28,3	29,1	46,5
Moyenne	19,5	19,5	19,7	42,5	45,1	42,2	34,7	35,4	54,6

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

³⁶ À titre d'indication, 75% des entreprises luxembourgeoises ont moins de 10 salariés (INFPC, Rapport d'analyse Formastat 2006).

En termes de proportion de participation, tel que présenté aux [tableaux 21 et 22](#), nous pouvons observer que ce sont plutôt ceux en début de carrière (de 5 à 10 ans d'expérience) qui sont les plus nombreux.

En France par contre, la probabilité de participer à une formation augmente avec le nombre d'années d'expérience professionnelle. On observe que ceux ayant moins d'expérience que le groupe de référence, ont une probabilité moins élevée de participer à une formation.

En Lorraine, nous voyons qu'il n'y a pas d'impact significatif entre une longue expérience (15 années et plus) et une expérience moyenne (5 – 15 ans d'expérience). Par contre, avoir moins que 5 années d'expérience professionnelle a un impact significativement négatif sur la probabilité d'accès à une formation. La même logique que pour la France peut donc s'appliquer à la Lorraine. Cette tendance selon laquelle la participation à une formation est croissante avec l'expérience risque de s'accroître encore davantage dans les années à venir en France.

Tableau 23: Proportion de participation à une formation continue selon le secteur d'activité dans la Grande Région (en %)

Années	Agriculture					Industrie					Services				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	2,2	0,8	.	0,1	.	14,0	13,2	.	16,8	.	83,8	86	.	83,1
1999	0,0	2,5	0,8	1,1	1,7	30,7	19,7	13,8	29,2	19,8	69,3	77,8	85,4	69,7	78,4
2000	0,0	3,8	0,0	0,5	0,0	23,3	20,6	12,7	24,1	16,2	76,7	75,6	87,3	75,5	83,8
2001	0,0	0,0	0,2	0,9	0,0	30,5	15,8	10,7	21,5	16,0	69,5	84,2	89,1	77,6	84,0
2002	0,0	0,0	0,1	1,0	0,3	25,2	10,2	9,0	24,5	12,3	74,8	89,8	90,9	74,5	87,4
2003	1,5	2,2	0,6	1,4	0,6	20,2	22,0	11,0	20,9	17,7	78,4	75,9	88,5	77,7	81,7
2004	0,0	0,0	0,4	1,1	0,0	16,2	15,0	9,2	19,4	16,5	83,8	85,0	90,4	79,4	83,5
2005	0,4	2,8	0,2	1,1	0,8	14,2	22,9	7,5	16,8	13,9	85,4	74,3	92,3	82,1	85,4
2006	0,4	0,0	0,3	1,5	0,9	16,3	31,4	8,6	17,0	13,4	83,3	68,6	91,1	81,5	85,7
2007	0,8	3,3	0,6	1,1	0,7	17,6	32,7	10,1	20,4	16,7	81,6	64,0	89,3	78,5	82,6
Moyenne	0,3	1,7	0,4	1,1	0,5	21,6	20,4	10,6	21,5	15,9	78,1	77,9	89,0	77,4	83,6

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

Tableau 24: Proportion de participation à une formation continue selon le secteur d'activité dans les pays de la GR (en %)

Années	Agriculture			Industrie			Services		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	1,2	0,8	0,3	13,1	13,2	20,0	85,7	86,0	79,8
1999	0,6	0,8	0,9	12,0	13,8	16,6	87,4	85,4	82,5
2000	1,5	0,0	0,3	13,1	12,7	17,7	85,4	87,3	82,1
2001	1,2	0,2	0,7	12,3	10,7	19,2	86,5	89,1	80,1
2002	0,9	0,1	0,2	12,5	9,0	18,9	86,6	90,9	80,9
2003	1,5	0,6	0,4	17,8	11,0	14,6	80,7	88,5	85,0
2004	1,3	0,4	0,4	17,8	9,2	17,6	80,9	90,4	82,1
2005	1,6	0,2	0,6	19,3	7,5	17,1	79,1	92,3	82,4
2006	1,8	0,3	0,8	19,5	8,6	16,5	78,7	91,1	82,7
2007	1,1	0,6	0,7	18,2	10,1	17,2	80,8	89,3	82,1
Moyenne	1,3	0,4	0,5	15,6	10,6	17,5	83,2	89,0	82,0

Source: Calculs propres à partir de l'EFT

L'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 sur l'emploi des seniors, étendu par arrêté ministériel du 12 juillet 2006, prévoit le droit de tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté et âgé de 45 ans à un entretien de deuxième partie de carrière avec son responsable hiérarchique, lui permettant d'exprimer ses souhaits ou besoins en formation.

Nous observons une tendance similaire dans les [tableaux 21 et 22](#), démontrant que les salariés ayant moins de 5 ans d'expérience professionnelle ont participé à moindre mesure à des formations.

En Belgique, comme en Wallonie, les années d'expérience n'ont pas d'effet statistiquement significatif sur la participation à la FC. Proportionnellement, nous observons dans le [tableau 22](#) qu'en Belgique, ceux ayant plus que 10 années d'expérience professionnelle ont en moyenne le plus participé à des formations.

En ce qui concerne l'impact du **type de contrat de travail** sur la participation, les résultats du modèle montrent qu'au Luxembourg, le fait d'avoir un emploi à temps partiel ou un emploi à plein temps, n'a pas d'impact significatif sur la participation. Avoir un contrat à durée déterminée par contre, semble augmenter la probabilité de participation par rapport à la moyenne de ceux ayant un contrat à durée indéterminée. En Wallonie et en Lorraine, nous observons les mêmes résultats qu'au Luxembourg.

Pour la Belgique dans son entièreté par contre, avoir un emploi à temps partiel a un impact légèrement négatif par rapport à la moyenne du groupe de référence. En ce qui concerne la France dans son ensemble, tant un emploi à temps partiel qu'un CDD semble avoir un impact positif sur la probabilité de participation par rapport à la moyenne du groupe de référence.

Parmi d'autres raisons, ceci peut s'expliquer par le fait que le CDD est souvent le contrat des premiers mois dans une entreprise, au moment où la formation est nécessaire, avant obtention d'un CDI. La motivation des personnes concernées est donc vraisemblablement plus élevée.

Finalement, en estimant l'impact du **secteur d'activité** sur la participation à une formation continue, nous voyons que par rapport à la moyenne du salarié travaillant dans le secteur industriel, celui étant actif dans l'agriculture a moins de probabilité de participer à une formation et celui étant actif dans le secteur des services en a plus. Ceci est le cas pour le Luxembourg, la Belgique et la Wallonie. En France, nous observons que travailler dans le secteur des services génère une probabilité plus élevée de participer à une formation que travailler dans l'industrie. En ce qui concerne le secteur agricole par contre, l'impact n'est pas significatif. En Lorraine, le secteur d'activité n'a pour aucun des secteurs un impact significatif.

En termes de répartition de participation entre les 3 secteurs, les % sont donnés par les [tableaux 23 et 24](#) ci-dessus.

Enfin, en termes d'évolution temporelle, les résultats du modèle ne peuvent être datés au sens propre du mot dans la mesure où le modèle est estimé sur un cumul de plusieurs années. Mais, les variables associées aux années permettent de nous renseigner si, toutes autres choses étant égales par ailleurs, il y a eu des changements significatifs d'une année à l'autre. En prenant l'année 1998 comme référence du modèle, nous observons que pour la France les années allant de 1999 à 2002, ne sont pas significativement différentes de l'année de référence. Par contre, les années de 2003 à 2007 le sont, et ce de manière très significative. Les raisons de cette différence par rapport à l'année de référence peuvent être multiples, mais une des raisons principales est certainement la rupture de série de l'enquête connue en 2003, et le changement dans la question concernant la FC. Ceci reflète à quel point un petit changement dans une enquête peut influencer les résultats. C'est également cette différence significative qui explique, entre autre, dans la partie descriptive, le saut important en termes de participation à la formation entre les années 2002 et 2003. Pour la Belgique, toutes les années sont statistiquement significatives. Ceci peut être expliqué par le fait que la Belgique a connu une rupture de série en 1999, en passant à une enquête continue par rapport à l'année de référence, ce qui veut dire que les écarts annuels ne sont pas significatifs. La significativité de certaines années pour le Luxembourg n'a pas une interprétation par rapport à la rupture de série, ce qui veut dire au contraire que les différences annuelles sont significatives.

3. Économiquement parlé

3.1. Objectifs fixés vs résultats observés

Un des buts de la stratégie de Lisbonne est de créer une meilleure cohésion sociale, avec davantage et de meilleurs emplois, entres autres, à l'aide de la formation des adultes. Traditionnellement, l'évaluation de la formation continue est menée suivant deux critères distincts : (1) l'équité et (2) l'efficacité. Un système **équitable** procure à l'ensemble des individus les mêmes opportunités de participer à des mesures de formation, au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Néanmoins les différents tableaux des sections précédentes ont démontré que les individus ayant un niveau de formation initiale élevé et occupant un type de profession de bon niveau ont plus de chance que les autres de participer à une formation ou à un enseignement à l'âge adulte. Ce résultat n'est pas exceptionnel. Au contraire, il ressort de la plupart des études de ce domaine. La formation entraîne la formation et le « bon » poste un accès privilégié à la formation. Ainsi, ceux qui, pour une raison donnée, ont été défavorisés lors de la formation initiale, continueront à l'être dans leur vie professionnelle. Avec ce constat, on indique clairement que, outre le fait que l'objectif des 12,5% de participation n'est pas atteint, l'aspect « équité » de l'égalité des chances face à la FC de la stratégie de Lisbonne n'est pas atteint non plus. Loin s'en faut.

En termes d'efficacité, un système de formation est dit **efficace** s'il produit des rendements élevés, exprimés en termes de gains salariaux pour les travailleurs et de gains de productivité pour les firmes. Mais, comme expliqué dans la section précédente, ces critères sont très difficilement mesurables et nous ne disposons pas de données permettant leur analyse.

Dans le but d'expliquer cette situation, dans cette section nous passons brièvement en revue quelques travaux théoriques de l'économie du travail, reprenant les principaux résultats au sujet de la formation des adultes et mettant en avant les principales raisons pour les écarts observés entre les objectifs fixés par les gouvernements et la CE et les résultats observés en réalité.

L'objectif des 12,5% de participation n'est pas encore atteint, ni en Europe, ni dans la GR. C'est pour cette raison que beaucoup de gouvernements européens ont introduit des mesures d'accompagnement, incitant les entreprises à investir dans la formation de leurs salariés. Ces mesures d'accompagnement peuvent adopter des formes telles que le système de type « former ou payer », en place depuis 1971 en France, ou des formes d'incitations fiscales.

De telles mesures d'accompagnement peuvent se justifier dans la mesure où la formation est par nature transférable d'une entreprise à une autre et que les salariés peuvent s'accaparer des gains d'une formation offerte par un employeur pour en trouver un autre, offrant peut-être un salaire plus attractif ou convenant davantage aux attentes du salarié. Dans ce cadre, il est évident que les entreprises ne sont pas forcément incitées à former leurs salariés. Au niveau de l'économie, ceci peut se traduire par un investissement sous-optimal en formation, menant à cette disparité observée entre objectifs politiques au niveau européen ou gouvernemental et les résultats observés en réalité. Une des raisons peut être celle mentionnée ci-dessus. Une autre explication, tel que cité par Colin Crouch dans son analyse de l'emploi basé sur les compétences, peut également expliquer la différence entre les objectifs et les résultats :

“Business firms are equipped to maximize, not collective objectives, but their own profitability. In doing this they will certainly provide training and retraining for large numbers of employees; there is however no reason why company decisions and market forces should maximize the level of vocational ability for a whole society except through a largely serendipitous fall-out...” (Crouch, 1998, p.370)³⁷.

En effet, ces deux objectifs d'équité et d'efficacité peuvent s'avérer très contradictoires. Les entreprises maximisent avant tout leur profit et formeront donc celui ou celle parmi les employés qui ont le plus d'impact sur la productivité et les gains de l'entreprise, et pas forcément les salariés occupant les postes les plus précaires. Améliorer le rendement moyen de la formation peut donc en effet impliquer de cibler celle-ci sur les individus les mieux à même d'en tirer profit, et d'en écarter par exemple les travailleurs moins qualifiés, ou les moins diplômés.

³⁷ « Les entreprises ont comme but de maximiser leur propre rentabilité, pas des objectifs collectifs. Ce faisant, elles fourniront certainement la formation et le recyclage pour un grand nombre d'employés; il n'y a cependant aucune raison pour laquelle les décisions d'une firme ou des forces du marché devraient maximiser

le niveau de formation professionnelle pour le bien-être d'une société, excepté par des externalités positives non-intentionnelles... » (citation traduite de Crouch, 1998, p.370).

Il apparaît donc que les notions d'efficacité et d'incidence de la formation sont étroitement liées. De manière générale, et selon beaucoup de documents en provenance de la CE sur la stratégie de Lisbonne, ceci explique, du moins en partie, pourquoi les employeurs européens n'investissent apparemment pas assez en formation continue augmentant le savoir-faire et les compétences de leurs salariés. Ceci a non seulement comme conséquences que l'objectif des 12,5% n'est pas atteint, mais également que l'équité de l'accès à la formation tout au long de la vie n'est pas respectée. Au contraire, des inégalités au niveau de la formation initiale risquent de s'accroître par la suite, car elles affectent les opportunités de formation, souvent conditionnelles à la formation initiale. Ceci s'explique par le fait que le secteur privé cherche l'équilibre entre bénéfices privés et coûts, et non pas entre bénéfices sociaux et coûts. Le fait que la formation entraîne la formation, peut, du moins en partie, expliquer pourquoi les macro-économistes se concentrent souvent sur l'**éducation initiale** en étudiant le capital humain. Dans le but de donner les mêmes chances de réussite tout au long de la vie à tous, une bonne formation de base paraît indispensable, et par conséquent, cette dernière attire souvent la plupart de l'attention dans les priorités des preneurs de décisions.

Outre les arguments évoqués ci-dessus, les économistes expliquent souvent le sous-investissement des entreprises européennes dans la formation de leur main-d'œuvre par les **imperfections du marché**. En effet, le marché de la formation continue est caractérisé par des imperfections de marché (market failures), incluant des imperfections sur le marché du travail, des biens et des capitaux, tous capables d'entraîner des externalités, tant positives et que négatives. Une question légitime à se poser face à ce constat est de savoir si l'intensité de formation continue offerte en Europe, et, à fortiori en GR, est déterminé par le degré de « market failure ». Bien qu'il soit très difficile de répondre à cette question, et qu'une analyse plus profonde à ce sujet sortirait du cadre de cette étude, ces imperfections du marché constituent une autre raison justifiant une intervention gouvernementale.

En effet, à travers les subsides et subventions que le gouvernement accorde aux entreprises pour les encourager à former leurs salariés, il y a un transfert de ressources des impôts vers les salariés (respectivement pour les chercheurs d'emplois ou pour ceux qui suivent des programmes de réinsertion professionnelle). Grâce à ces transferts, les gouvernements essaient de se rapprocher de l'objectif européen, compte tenu des contraintes et des imperfections de marché. Cette allocation de ressources des taxes publiques vers des entreprises ou autres établissements se justifierait même dans le cas d'un marché du travail parfaitement efficace et équitable, par le simple fait qu'une entité ayant la cohésion sociale comme principale composante de sa politique garantit, en principe, une meilleure allocation des ressources et des externalités positives de l'investissement en capital humain qu'une entité ayant comme principale raison d'être la maximisation de son propre bénéfice.

Étant donné cette intervention gouvernementale dans le domaine de la scolarisation et de la formation continue, nous nous trouvons dans une situation que les économistes qualifieraient de « **second best** ». Sans l'intervention du gouvernement, dans quelle situation nous trouverions-nous ? L'intervention vaut-elle le coût souvent très important qu'elle implique ? Est-ce que le marché s'autorégulerait efficacement, ou au contraire est-ce que le degré de formation offerte, et, surtout d'équité, serait moins avantageux que celui actuellement observé ? Malheureusement, ces situations ne sont quasiment jamais observables et une telle comparaison n'est donc pas possible. Raisonnablement, et en se basant sur les analyses et statistiques qui précèdent, nous pouvons partir du principe que dans le cas de la FC, la situation serait moins favorable sans les incitations gouvernementales.

3.2. Organisation du marché de travail: efficacité économique de la formation

Depuis la contribution originelle de Becker (1964), un grand nombre de travaux théoriques ont cherché à analyser les décisions de formation des firmes et des salariés. Selon la théorie du capital humain formalisée par cet économiste, la formation, qu'elle soit initiale ou continue, constitue un investissement susceptible d'accroître la productivité future d'un individu, moyennant un coût. Ce dernier est composé des coûts directs (pédagogie, matériel, transport, etc.), mais aussi du coût d'opportunité associé à la perte de revenu du travail durant la formation. Le capital humain apparaît ainsi très similaire au capital physique, à une exception notable près: il est incarné dans l'individu et se trouve donc incessible. Comme déjà évoqué précédemment, le fait que la formation soit incarnée dans l'individu et que ce dernier peut donc transférer son savoir vers un autre employeur, peut décourager les entreprises à investir dans leurs salariés. Bien qu'en théorie ceci soit le cas, ce « transfert » de compétences n'est pas toujours aussi facilement observable en réalité. Souvent, les individus ayant suivi des formations et étant à la recherche d'un emploi sont confrontés à **l'asymétrie de l'information**. On parle d'asymétrie de l'information lors d'une situation où les participants à un marché ne possèdent pas tous la même information sur les produits, les risques, les préférences ou les qualités des autres agents, certains participants étant mieux informés que d'autres. Dans le cas de la formation continue, souvent non certifiante ou comprenant un certificat de participation mais pas de réussite et de contenu, un employeur futur potentiel ne possède pas d'informations lui permettant de juger des compétences que le candidat a acquises grâce aux cours suivis. Dans ce cas, l'asymétrie d'information constitue un phénomène susceptible de donner à l'employeur actuel un pouvoir de marché.

Selon Katz et Ziderman (1990), la firme dans laquelle se déroule la formation dispose d'un avantage sur les autres firmes dans la mesure où elle est la seule à connaître le volume et la qualité de formation qu'a reçue le salarié. Sans cette information, les firmes concurrentes ne peuvent pas valoriser le travail du salarié à sa productivité marginale, et la firme formatrice dispose d'un pouvoir de monopsonie lui permettant de payer le salarié en dessous de cette productivité marginale. Dans ce contexte, Katz et Ziderman montrent que l'asymétrie de l'information vient atténuer le sous-investissement en formation engendré par les contraintes de crédit et de financement dans la mesure où les employeurs sont alors disposés à participer au coût de la formation (générale ou spécifique), puisque les concurrents ne possèdent pas l'information nécessaire leur permettant de juger un candidat potentiel à sa juste valeur.

En revanche, la certification de la formation peut avoir pour effet de limiter l'investissement de la firme, qui perd une partie de son pouvoir de monopsonie dès lors que ses concurrentes accèdent à une partie de l'information relative à la productivité du salarié. Bien que la certification puisse avoir cet effet controversé, le but est tout de même de la promouvoir, et ce de manière harmonisée, afin de permettre aux participants de pouvoir tirer un maximum de bénéfices de leurs efforts de formation.

Certains travaux (Acemoglu et Pischke, 1998; Chang et Wang, 1996) envisagent une autre asymétrie d'information dans le contexte de formation, portant cette fois sur les capacités intrinsèques du salarié, et non sur le niveau de formation qu'il a reçu dans sa firme d'origine. Les conclusions de ces modèles sont globalement similaires à celles de Katz et Ziderman: l'asymétrie d'information, en renforçant le pouvoir de monopsonie de la firme d'origine, incite celle-ci à prendre en charge une partie ou l'entièreté des coûts de la formation, spécifique ou générale, de ces salariés.

3.3. Investissement en capital humain: tendances cycliques ou contra-cycliques ?

À l'aide du **graphique 1**, nous voyons que la participation à la formation en GR a une tendance à la baisse à partir de 2005. L'investissement en capital humain est-il plus élevé en période de croissance ?

En effet, ceci peut s'expliquer par le fait que, contrairement à l'investissement dans le capital physique, le capital humain généré par l'investissement en formation ne peut pas faire office de **garantie** (Piore 1968). Par conséquent, les firmes doivent financer les formations par le biais de leurs propres ressources, rendant cet investissement plus accessible pendant des périodes de boom que lors des périodes creuses.

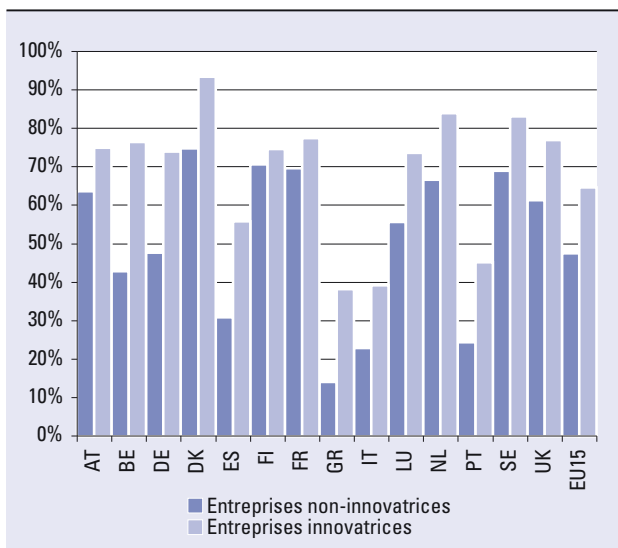
À ceci s'ajoutent les **systèmes comptables et fiscaux**, qui ne permettent pas un traitement égal pour le capital humain et le capital physique. Les dépenses en capital physique peuvent être imputées au bilan au prorata de plusieurs années, prenant en compte les amortissements. Ceci implique de plus petites fluctuations dans les résultats reportés par la firme, étant donné qu'uniquement une proportion d'un investissement important est indiquée dans le bilan de l'année dans laquelle la dépense a été faite. Tel n'est pas le cas pour les dépenses en capital humain. Ces dernières sont généralement traitées comme des frais d'exploitation et sont imputées dans leur intégralité. Cette différence de traitement comptable mène principalement à deux conséquences: (1) des investissements importants en formation pourraient rendre la position de l'entreprise plus fragile à l'égard de ses actionnaires si elle se trouve en période de crise; (2) dans le même ordre d'idée, la firme ne peut pas profiter de déductions des impôts sur le bénéfice pour des dépenses en formation si elle n'a pas fait des profits positifs dans l'année en question³⁸ (Bassanini et al., 2005).

Nous terminerons cette section en passant en revue brièvement l'hétérogénéité de l'accès à la formation selon les firmes. Il est possible que les différences d'accès à la formation s'expliquent par les caractéristiques propres aux employeurs plutôt que par celles des travailleurs. Dans la littérature, deux facteurs d'hétérogénéité sont généralement envisagés pour expliquer les différences d'accès à la formation: (1) la **taille** des firmes et (2) le **rythme auquel elles incorporent l'innovation**.

L'impact que la taille de l'entreprise peut avoir sur l'offre de formation a été expliqué dans les chapitres précédents. Ici, à l'aide de quelques graphiques issus de l'enquête CVTS³⁹, nous analyserons l'impact que le rythme de l'innovation peut avoir sur l'offre en formation.

Selon les chiffres de l'OCDE, les firmes ayant développé de nouveaux produits ou adopté de nouveaux procédés dans l'année courante ont des taux de participation à la formation plus élevés que les firmes « non innovantes ».

Graphique 6: Entreprises proposant des formations en % de toutes les entreprises (innovatrice et non-innovatrice) au niveau européen en 2005



Sources: Eurostat, CVTS

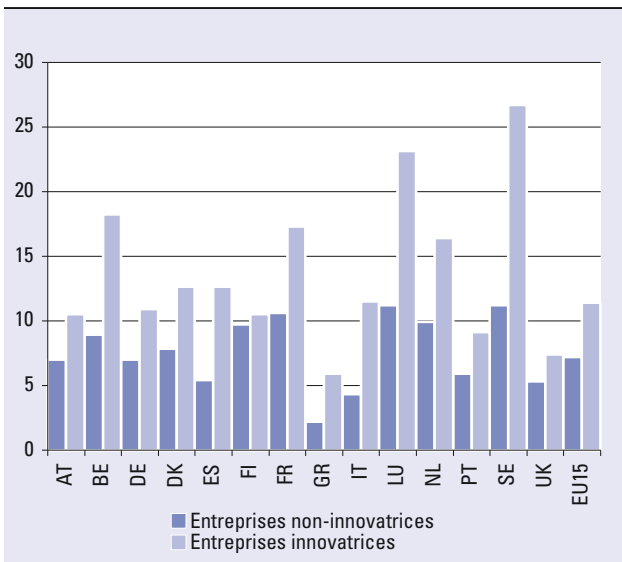
³⁸ Dans presque tous les pays de l'OCDE, les dépenses de ressources humaines peuvent être déduites du chiffre d'affaires avant le calcul de l'assiette fiscale. Certains pays ont également des systèmes plus généreux (voir l'OCDE, 2003 et le chapitre 5 pour plus de détail). Toutefois, en cas de perte, ces systèmes ne s'avèrent pas particulièrement intéressants pour des investissements en formation.

³⁹ Pour plus d'information sur l'enquête CVTS, voir annexe 5.

Les écarts apparaissent encore plus élevés dans les pays pour lesquels les taux d'innovation sont les plus faibles (Bulgarie, Portugal, Slovénie par exemple). Plusieurs travaux d'évaluation ont également établi une relation entre le degré d'innovation des firmes et leur comportement de formation. Lynch et Black (1998) montrent d'une part, que les firmes ayant adopté de nouveaux systèmes d'information, formaient plus leurs salariés que les autres; d'autre part que de fortes dépenses de recherche et développement sont corrélées à des taux de participation élevés. Ces résultats sont conformes à ceux de Bartel et Sicherman (1998). En ligne avec les résultats des autres études, ceux issus de l'enquête CVTS démontrent également que les entreprises innovantes forment plus que les autres⁴⁰.

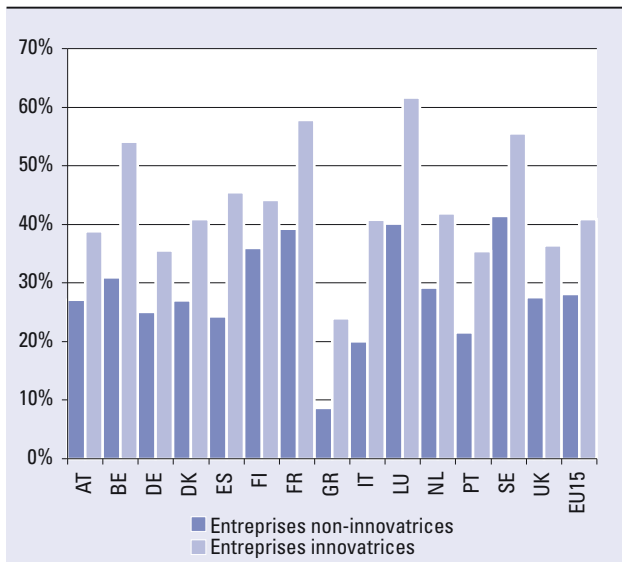
Malheureusement, les données issues de cette enquête ne sont pas disponibles au niveau régional. Nous considérons donc les pays composant la GR dans leur ensemble et l'Europe des 15. Bien que ça ne permette pas une recombinaison de la GR, ça permet de donner un bon aperçu, étant donné que les tendances et niveaux généraux ne diffèrent pas de manière importante entre les régions et les pays de la GR comme nous pouvions le constater à l'aide des tableaux antérieurs.

Graphique 7: Nombre d'heures passées en formation par employé au niveau européen en 2005



Sources: Eurostat, CVTS

Graphique 8: Employés participant à des cours de formation au niveau européen en 2005 (en %)



Sources: Eurostat, CVTS

⁴⁰ Une entreprise est qualifiée comme innovatrice si la variable A6 'SIGNIFICANTLY new technologically improved products or services or methods of producing or delivering products and services during the reference year' a eu une réponse affirmative.

4. Questions ouvertes

L'analyse réalisée a permis de constater que le benchmark de 12,5%, n'est pas encore atteint dans le territoire de coopération, même s'il n'y a pas encore de consensus sur l'estimation de cet indicateur. Les causes de cette situation sont multiples et complexes, car influencées à la fois par des mesures d'accompagnement nationales, par la structure et la conjoncture économique, par des effets de débordement d'une région envers une autre ou plusieurs autres ainsi que par des caractéristiques liées aux personnes et aux entreprises.

Donnant les principales tendances de et dans la Grande Région, ce rapport suscite des interrogations et des analyses plus détaillées. Ainsi, à l'issue des échanges établis au cours du workshop⁴¹ organisé avec les experts de la FC dans la GR, il serait par exemple intéressant de confirmer si le taux de FC relativement élevé au Luxembourg (surtout en début de période) comparé aux autres régions est dû, du moins en partie, au fait que les résidents ont un niveau d'éducation initiale inférieur à celui des personnes dans les autres régions, tout particulièrement pour les résidents d'origine étrangère et fraîchement installés ? Ces derniers, toujours en hausse au Luxembourg, ont vraisemblablement un moindre impact dans les autres régions dans la mesure où les immigrés s'orientent davantage vers les métropoles. Quant au recul du taux de participation observé au Luxembourg entre 2004 et 2007, est-il imputable au fait que l'offre de travail au Luxembourg provient d'une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée et variée en provenance de toute la GR, rendant la FC moins nécessaire ?

Une autre question qui surgit régulièrement est de savoir quel serait le taux de participation dans les autres régions, si les salariés frontaliers étaient comptabilisés dans les statistiques du territoire dans lequel ils sont formés plutôt que dans les statistiques de leur lieu de résidence. Selon les professionnels de la FC au Luxembourg, près d'un quart des personnes formées dans les entreprises luxembourgeoises seraient des frontaliers.

Du point de vue de l'équité dans l'accès à la formation, les mesures d'accompagnement ou des obligations de former constituent-ils vraiment le meilleur moyen pour atteindre cet objectif ? L'obligation de dépenser, qui caractérise le système français de formation, produit-elle une plus grande équité dans l'accès à la formation que pour les autres régions ? Selon la littérature sur le sujet, en l'absence d'incitations proposées aux entreprises ciblant la formation sur certaines catégories de salariés, il est douteux que les inégalités d'accès à la formation en France soient significativement différentes de celle à l'étranger. Ceci est confirmé par plusieurs études empiriques ayant étudié les déterminants de la participation en France, ainsi que par les résultats de notre modèle. Ces résultats sont également confirmés par des analyses en coupe des taux de participation au sein de l'Union européenne qui montrent, à l'instar de Bassanini et al. (2005) que le profil de la participation en France est sensiblement identique à celui des autres pays membres, qui n'ont pour la plupart pas institué d'obligation de dépenser. Ces résultats tendent donc à montrer que l'objectif d'équité sociale poursuivi par la loi de 1971 n'est pas encore atteint.

La baisse de participation en Wallonie à partir de 2003, peut-elle être expliquée par la baisse de la formation dans les régions limitrophes, notamment au Luxembourg ou plutôt par une augmentation de chômage en Wallonie durant ces années ? Durant cette période, la Belgique a également connu une modification dans le système de financement, avec le passage d'une logique de préfinancement par les pouvoirs publics à un remboursement a posteriori, ce qui pourrait aussi expliquer cette tendance en partie.

Quant à la Rhénanie-Palatinat, le taux de participation des hommes à la FC y reste supérieur à celui des femmes. Reste à voir si la raison souvent invoquée des interruptions de carrière des femmes plus longues et plus fréquentes en constitue vraiment la seule et principale raison.

⁴¹ Les premiers résultats du projet FC ont été présentés et discutés avec des experts de formation continue dans la Grande Région à un workshop le 30 octobre 2009 à Munsbach (Luxembourg).

Nous avons pu constater qu'il existe une grande hétérogénéité des données disponibles. La diversité de sources, la difficulté d'éviter le double emploi des chiffres publiés par les différents organismes et le manque de données comparables entre les différentes régions, ne facilite pas la tâche d'établir un état des lieux reflétant la situation réelle de la formation continue et de son impact, d'une part sur la trajectoire des individus et d'autre part sur la productivité des entreprises.

La formation continue occupe aujourd'hui une place de choix dans le modèle socioéconomique porté par les partenaires sociaux. Leur intérêt pour la formation continue touche autant à l'amélioration de la productivité des travailleurs, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à l'adaptation aux nouvelles technologies qu'à la sécurisation de la trajectoire professionnelle. Malgré la place grandissante que la FC occupe dans nos sociétés, l'objectif des 12,5% revu à la hausse à l'horizon 2020 à 15%, reste un défi.

Annexes

Annexe 1: Comparabilité des données issues de l'enquête sur les forces de travail

En 1982, la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail a voté une résolution concernant les statistiques sur la population économiquement active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi, qui contient les définitions exactes des différents concepts importants dans le domaine de l'économie du travail. Ces définitions ont été alors appliquées aux variables dans l'EFT, et les États membres ont inclus les questions appropriées dans les questionnaires de manière à correspondre aux définitions retenues, ceci dans le but de rendre les données aussi comparables que possible entre les différents pays.

A.1.1. Comparabilité entre pays

Malgré tous les efforts d'Eurostat, une comparabilité parfaite entre pays est très difficile à obtenir, même dans le cas d'une enquête directe, se basant sur les mêmes questions et ayant lieu pendant la même période. Ceci étant dit, il faut souligner que l'EFT reste néanmoins l'enquête la plus comparable parmi toutes les sources de données disponibles sur l'emploi et le chômage dans les États membres⁴². Ceci a diverses raisons, dont principalement :

- Le même arsenal de caractéristiques dans chaque État membre;
- Une très grande similitude entre la liste des questions européennes et les questionnaires nationaux;
- Les mêmes définitions sous-jacentes dans tous les États membres;
- L'utilisation de classifications internationales (par exemple NACE pour l'activité économique, CITE pour le niveau d'éducation, etc.);
- Le travail d'harmonisation ex-post par Eurostat.

L'EFT, bien que soumise aux contraintes des exigences statistiques de l'Union européenne, constitue un effort commun des États membres de coordonner leurs enquêtes nationales sur l'emploi, qui doivent servir leurs propres exigences nationales. Par conséquent, en dépit de la coordination étroite entre les instituts statistiques nationaux et Eurostat, il subsiste inévitablement quelques différences dans l'enquête d'un pays à l'autre. Ceci est particulièrement vrai pour:

- La couverture de la population;
- La couverture du statut professionnel;
- La définition de l'occupation principale.

⁴² Comparability of results, breaks in series and coherence with other statistics. (http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_ifs/LFS_MAIN/LFS/LFS_COMPARABILITY.htm)

A.1.2. Comparabilité entre enquêtes successives

De 1983 à 1997, le sondage de l'EFT a été effectué uniquement au printemps (trimestre 1 ou 2 en fonction du pays). Les données des trimestres restants sont progressivement devenues disponibles à partir de 1998. Depuis 1998, la transition vers une enquête trimestrielle continue (où les semaines de référence sont réparties uniformément sur toute l'année) a progressivement été menée par les États membres. Certains pays ont d'abord introduit un sondage annuel continu (c.-à-d. que les semaines de référence ont été uniformément réparties durant le trimestre de référence au printemps), puis ont changé à une collecte trimestrielle, tandis que d'autres ont directement adopté une enquête trimestrielle continue.

Le règlement 1991/2002 du Parlement européen et du Conseil a introduit une date limite pour la période de transition donnée aux États membres pour introduire une enquête trimestrielle continue. En 2003, tous les pays avaient adopté l'enquête trimestrielle continue, mis à part l'Italie, Chypre et l'Autriche, ayant adopté le sondage continu à partir de 2004 et en dernier lieu l'Allemagne (en commençant en 2005).

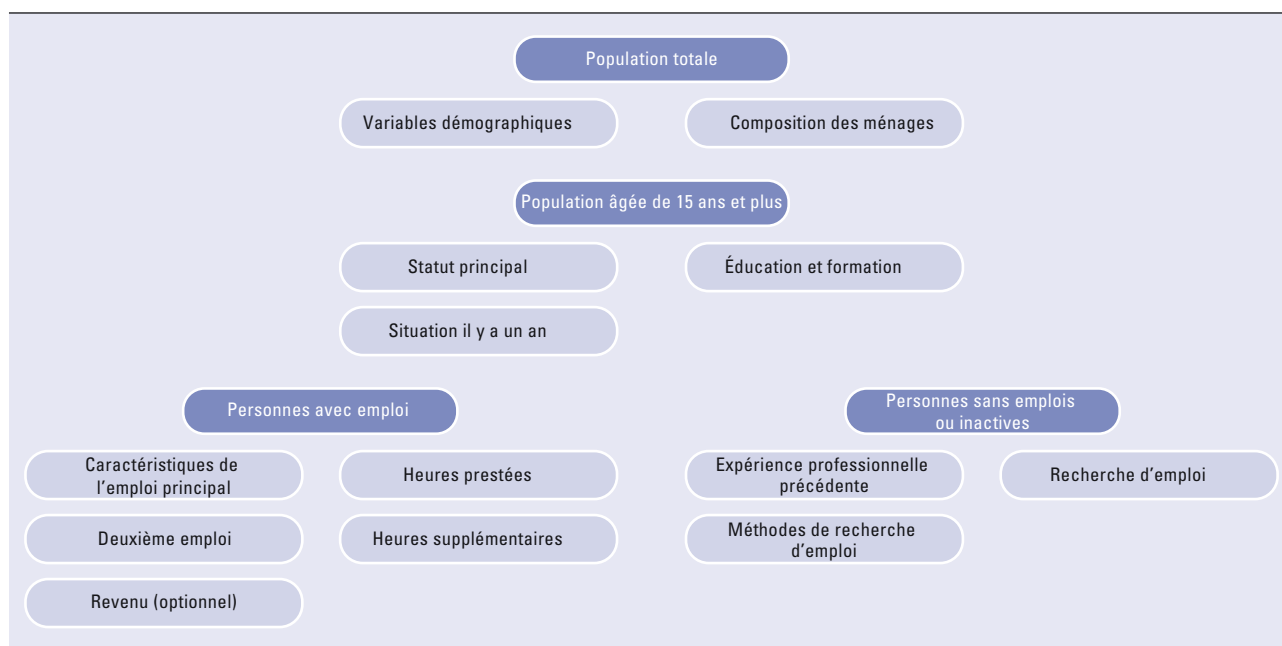
Outre les ruptures mentionnées ci-avant, la France a révisé la définition du chômage en 2003.

A.1.3. Autres remarques par rapport à l'EFT

Bien que l'EFT soit une enquête harmonisée et de bonne qualité, il s'agit toutefois de souligner que, comme dans toutes les enquêtes auprès des ménages, l'activité économique n'est pas identifiée avec la même exactitude que dans le cas des enquêtes auprès des entreprises. Étant un échantillonnage, l'EFT est également exposée au risque de biais de réponse, lequel est difficile à identifier et à corriger.

Pays	Printemps Résultats à partir de - jusqu'en	Trimestre	Enquête continue à partir de	Remarques
Belgique	1983	1999	1999	/
Allemagne	1983	2005	2005	1983-2004: Une semaine par trimestre 2005+: Enquête trimestrielle continue
France	1983	2003	2003	1992-2002: Plus qu'une semaine, mais pas répartie uniformément dans un trimestre
Luxembourg	1983	2007	2003	1983-2002: Une semaine par trimestre 2003-2006: Toutes les semaines de l'année, mais pas réparties uniformément et pas de résultats trimestriels.

Annexe 2: Principales caractéristiques de l'EFT



Source: Adaptation du séminaire ESDS (Economic and Social Data Service) avril 2009, Eurostat

L'enquête sur les forces de travail

L'Enquête sur les forces de travail (EFT) de l'Union européenne (UE) repose sur la juxtaposition des enquêtes nationales sur les forces de travail menées par les États membres. Les données ainsi produites sont abondamment utilisées pour construire des indicateurs internationaux au niveau des organisations internationales, au niveau de l'UE et au niveau de regroupement des plusieurs pays, étant donné que l'EFT est sans doute une des meilleures sources d'information, tant du point de vue de la taille des échantillons sélectionnés que des séries temporelles réalisables sur un grand nombre de pays. Il reste néanmoins difficile d'atteindre une comparabilité parfaite entre les pays, même au moyen d'une seule enquête directe, c'est-à-dire une enquête menée en même temps, en utilisant le même questionnaire et la même méthode d'enregistrement.

Il incombe aux organismes statistiques nationaux de procéder à l'échantillonnage, d'établir les questionnaires, de mener les interviews directes auprès des ménages et de faire parvenir les résultats à Eurostat selon la méthode de codage commune. Eurostat se charge de vérifier les résultats, de traiter et de diffuser les renseignements fournis par les organismes statistiques nationaux ainsi que de calculer les totaux pour l'UE.

Chaque État membre établit son questionnaire, dans la ou les langues nationales, en tenant compte des stipulations énoncées dans le règlement. Pour chaque caractéristique de l'enquête mentionnée dans le règlement, il existe dans chaque questionnaire une question ou une série de questions permettant de fournir ce renseignement à Eurostat.

Sinon, on impute le renseignement à partir d'autres sources, comme les registres de la population. Les questionnaires peuvent aussi contenir d'autres questions n'ayant aucun lien avec les caractéristiques énoncées dans le règlement, mais portant sur un sujet d'intérêt national. À partir du plan d'échantillonnage, les chiffres obtenus à la suite de l'enquête par sondage sont étendus à l'ensemble de la population, habituellement au moyen de facteurs de pondération calculés d'après le plus récent recensement de la population (et rajustés pour tenir compte des modifications qui peuvent avoir eu lieu depuis ce recensement) ou, le cas échéant, d'après les registres de la population.

Le plan d'échantillonnage est soumis à certaines contraintes imposées par le règlement en ce qui concerne la fiabilité et la représentativité statistiques exigées au niveau régional NUTS II ainsi que les variations survenues entre deux trimestres consécutifs. Compte tenu de ces contraintes, chaque État membre établit son propre plan d'échantillonnage et mène les interviews.

L'enquête couvre l'ensemble de la population des ménages privés (excluant donc les ménages collectifs tels que les maisons de retraites, les prisons, les couvents, les orphelinats...) qui résident sur le territoire national, y compris les personnes qui, pour les raisons d'études, de congés, de maladies, de missions... se sont éloignées du domicile pour de courtes périodes de temps. Le ménage est ici défini comme une unité constituée, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui, unies ou non par des liens de famille, occupent habituellement un même logement et y vivent en commun.

Contenu

Le **contexte démographique est donné par les variables suivantes**: sexe, âge, état civil, liens familiaux au sein du ménage, nationalité, nombre d'années de résidence et pays de naissance s'il s'agit d'une personne de nationalité étrangère.

Chaque membre du ménage âgé de 15 ans et plus est invité à répondre au questionnaire individuel, sur:

- **la situation au regard de l'emploi;**

- **l'emploi principal**: le statut professionnel, l'activité économique de l'unité locale de travail (l'établissement), la profession, le nombre de personnes travaillant dans l'unité locale, l'ancienneté dans l'emploi, la permanence de l'emploi;
- **la durée et les caractéristiques du temps de travail;**
- **la deuxième activité éventuelle;**
- **la recherche d'un autre emploi par la personne employée;**
- **la recherche d'un emploi par la personne sans emploi;**
- **la situation un an avant l'enquête;**
- **l'expérience professionnelle;**
- **la formation et l'enseignement**: le niveau du diplôme (d'enseignement, de formation postsecondaire ou de formation professionnelle) le plus élevé; ainsi que la formation reçue au cours du mois de référence, son cadre (école, lieu de travail), son objet, et sa durée (certaines de ces questions sont des questions facultatives dans certains États membres).

La question sur la formation reçue au cours du mois de référence constitue la variable principale pour estimer la participation à l'apprentissage tout au long de la vie. Jusqu'en 2002, la consigne européenne pour la question était très vague: « Avez-vous, endéans les 4 dernières semaines, participé à une formation ou à un enseignement ? » À partir de 2003, elle s'est précisée, en devenant: « Avez-vous, endéans les 4 dernières semaines, participé à un séminaire, une conférence, un cours, une formation, une foire... ? » Ce changement de la question a eu lieu au niveau européen. Il s'agit tout de même de souligner que certains États membres avaient déjà inclus ce degré de précision dans leur questionnaire national;

- **le statut subjectif**, où l'interviewé choisit parmi différentes situations ("exerce un emploi", "élève/étudiant/en formation", "homme/femme au foyer", "chômeur", "pensionné...") celle qui le caractérise le mieux (indépendamment des critères du BIT ci-après) (question 90);
- **les classes de revenus.**

Bien entendu, le cheminement est tel que personne ne répond à chacune des questions.

Annexe 3: Le contexte institutionnel dans la GR: synthèses régionales

A.3.1. La Sarre et la Rhénanie-Palatinat

A.3.1.1. Micro-recensement

Le micro-recensement désigne l'enquête par sondage sur la population et le marché de l'emploi menée en Allemagne. L'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne est intégrée dans le micro-recensement. En 2004, la loi jusqu'alors en vigueur concernant l'organisation des enquêtes par sondage sur la population et le marché de l'emploi ainsi que sur la situation des ménages au regard du logement datant du 17 janvier 1996 (MZG 1996, BGBl I p. 34) a été remplacée par la loi homonyme du 24 juin 2004 (MZG 2005, BGBl I p. 1350). Doté d'une nouvelle base juridique, le micro-recensement a fait l'objet d'un remaniement méthodologique et thématique pour les années 2005 à 2012.

Jusqu'en 2004, la méthodologie des enquêtes menées dans le cadre du micro-recensement reposait sur la semaine de référence fixe: la plupart des questions s'appliquaient à une seule semaine de l'année. Il s'agissait en règle générale de la dernière semaine d'avril ne comportant pas de jours fériés, comme ce fut le cas pour l'enquête européenne sur les forces de travail avant qu'elle ne soit menée sur une période continue dans les divers pays. Le paragraphe 3 de la loi sur les micro-recensements (MZG) de 2005 stipule que les enquêtes doivent être menées de manière continue au cours de l'année. À l'instar de l'enquête européenne sur les forces de travail, cette méthodologie prévoit une répartition uniforme des questionnaires sur toutes les semaines de l'année. Les résultats obtenus à partir de 2005 sont donc des moyennes annuelles.

À partir de l'année de référence 2005, le micro-recensement ne prévoit plus de sous-échantillons; un taux d'échantillonnage unique correspondant à 1% de la population est fixé pour tous les critères. Jusqu'en 2004, l'enquête par sondage sur les forces de travail au sein de la Communauté européenne était intégrée dans le micro-recensement avec un taux d'échantillonnage réduit (sous-échantillon). Le taux d'échantillonnage moyen était de 0,45% pour la période 1996-2004.

Les calculs sur la formation effectués dans le cadre du projet s'appliquent à la population âgée entre 25 et 64 ans occupant une résidence principale ou secondaire en Rhénanie-Palatinat ou en Sarre. Sont considérées comme étant en formation les personnes inscrites au cours des quatre dernières semaines dans une école ou un établissement d'enseignement supérieur.

Au fil du temps, les questionnaires du micro-recensement n'ont cessé d'être reformulés de sorte que les résultats d'une année à l'autre ne sont comparables qu'avec certaines réserves. Le tableau ci-joint montre comment le critère « Formation » a été rendu opérationnel, soit mesurable au fil des années.

Les questionnaires du micro-recensement de 1998 ne comportent aucune question sur la formation professionnelle. Les calculs ont été effectués à l'office des statistiques de Rhénanie-Palatinat. Les données recueillies de 1998 à 2007 ont été mises à disposition via le centre de données pour la recherche.

A.3.1.2 Formation continue et apprentissage des adultes

Introduction

Dans le système fédéral allemand, l'enseignement est du ressort des Länder et est soumis à des régimes juridiques différents. La formation continue est par conséquent régie par un enchevêtrement de lois fédérales – parmi lesquelles le Livre III du Code de sécurité sociale (SGB III), la loi sur l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG), la loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz, BBiG) ou la loi sur la promotion de la formation favorisant l'évolution de carrière (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFG) – ainsi que par des lois qui relèvent de la compétence des Länder, telles que la loi portant sur les congés de formation (Bildungsurlaubsgesetz). Ce système entraîne un chevauchement des lois qui s'accompagne également d'un certain nombre de lacunes.

La formation professionnelle continue

La Commission d'experts « Financement de l'apprentissage tout au long de la vie » définit la formation continue comme « la poursuite ou la reprise d'activités d'apprentissage formel, non formel et/ou informel dans un domaine général ou professionnel après l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement professionnel (Commission des experts 2002) »⁴³. La présente étude se penche plus précisément sur la formation professionnelle continue qui peut être différenciée selon divers critères:

- Selon les **organismes responsables de la formation et la nature du financement**, on distingue tout d'abord la formation continue en entreprise de la formation continue individuelle et de la formation continue subventionnée conformément aux lois AFG/SGB III.
- En fonction de l'**objectif de l'apprentissage**, on distingue la formation de perfectionnement professionnel de la formation de reconversion professionnelle. La formation de perfectionnement professionnel a pour objet de permettre l'adaptation des qualifications professionnelles des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail et de favoriser ainsi l'élévation de leur niveau de qualification professionnelle, alors qu'une formation de reconversion professionnelle est de mise lorsque les perspectives d'emploi dans le secteur auquel les travailleurs sont formés sont nulles.
- Selon le **type d'apprentissage**, une distinction doit enfin être faite entre la formation continue formelle et la formation continue informelle. Alors que les ouvrages de référence s'accordent à définir la formation continue formelle comme un enseignement articulé autour de cours ou de séminaires, le concept de formation continue informelle évoque une diversité de formes d'apprentissage qui ne relèvent pas de structures bien définies (foires, congrès, programmes d'auto-apprentissage). Les données statistiques sont ainsi plus faciles à recueillir dans le domaine de la formation continue formelle que dans celui de la formation continue informelle. Les difficultés que pose l'évaluation des formes d'apprentissage informel constituent un inconvénient important d'autant qu'une importance croissante est actuellement accordée à ce type de formation continue⁴⁴.

A.3.1.3. Législations du Land de Rhénanie-Palatinat et du Land de Sarre

La formation continue en Rhénanie-Palatinat:

« La formation continue contribue à la réalisation du droit à l'enseignement. Elle a pour vocation de proposer des offres de formation sur mesure afin de promouvoir l'égalité des chances, notamment la pleine égalité entre hommes et femmes, de combler les déficits de formation, d'approfondir, de compléter et d'élargir les connaissances acquises ou de permettre l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et qualifications, de favoriser la capacité des citoyens à prendre des décisions et à agir de manière autonome en société et dans leur vie privée ainsi que leur capacité de participation et de coresponsabilité dans la vie professionnelle et publique » (art. 2 de la loi fédérale sur la formation professionnelle - WBG - de 1995). Un comité consultatif de la formation continue créé à cet effet dans le Land est chargé de conseiller le Ministère compétent sur toutes les questions fondamentales. La formation professionnelle continue est du ressort du Ministère de l'Économie, des Transports, de l'Agriculture et de la Viticulture.

La loi sur les congés de formation (Bildungsfreistellungsgesetz) - BFG - de 1993 accorde aux personnes actives de Rhénanie-Palatinat le droit de s'absenter de leur poste de travail pour suivre une formation professionnelle et sociale, la rémunération par l'employeur étant maintenue.

En vertu de l'article 29 de la Loi sur la formation continue, l'office des statistiques du Land recueille annuellement les données relatives à la formation continue auprès des écoles supérieures et des organisations reconnues dans le Land. C'est ainsi que la formation continue constitue, en matière de responsabilité publique, un secteur autonome et à part entière du système d'enseignement et de formation qui bénéficie des mêmes droits que les domaines de l'enseignement scolaire, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Outre le domaine professionnel, ce secteur couvre également la formation générale continue et la formation politique continue.

⁴³ Ingrid Wilkens/Ute Leber: Partizipation an Beruflicher Weiterbildung, Empirische Ergebnisse auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels, MittAB 3/2003 (Nürnberg), p.330.

⁴⁴ Idem note 43.

La formation continue en Sarre

Dans l'esprit de la loi sarroise sur la formation continue et les congés de formation (Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz - SWBG) de 1990, la formation professionnelle continue contribue à la promotion des compétences professionnelles et sociales. Elle favorise le maintien, le développement et l'adaptation des connaissances et des aptitudes professionnelles, la réinsertion des demandeurs d'emploi dans le monde du travail, leur accès à une autre activité professionnelle et le maintien dans leur emploi. Cette loi n'inclut pas la formation continue en entreprise. Bien que la formation en entreprise constitue un secteur à part entière de la formation professionnelle continue, elle ne l'est pas au sens de la loi sarroise SWBG; se référant exclusivement à la formation interne en entreprise, elle n'est en effet pas accessible à tous.

Dans le Land de Sarre, la formation, professionnelle continue est du ressort du Ministère de l'Économie et des Sciences. Par ailleurs, le Comité de la formation continue, composé de représentants des établissements de formation et d'experts, a pour vocation de promouvoir la formation continue et d'améliorer la coopération entre les organisations œuvrant dans le domaine éducatif et les entreprises.

L'article 34 de la SWBG stipule que l'office des statistiques de la Sarre doit procéder annuellement à une enquête statistique auprès des institutions et des organisations sarroises prestataires de formation continue qui sont reconnues par l'État. À l'instar du programme d'enquêtes de la Rhénanie-Palatinat, le questionnaire sarrois porte sur les principales actions des instituts de formation, sur les programmes de formation proposés ainsi que sur les participants, le personnel et le financement.

A.3.2. La Lorraine

Le système de formation professionnelle continue a une architecture complexe. Il est composé de deux piliers, est l'œuvre d'une pluralité d'acteurs, fait l'objet de financements multiples, et est réalisé par de nombreux organismes de formation professionnelle dispersés. Ceci nécessite des outils de coordination entre tous ces acteurs.

L'objectif qui lui est assigné par le code du travail révèle d'emblée cette complexité.

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. [...] »

Ainsi, le Code du travail assigne au régime français de formation professionnelle continue (FC) des objectifs ambitieux et multiples:

- Garantir la sécurité professionnelle des actifs en améliorant leurs chances d'accès à l'emploi et leurs perspectives de progression professionnelle;
- Encourager les entreprises à développer le capital humain de leurs salariés et gérer les compétences et les emplois en vue de la performance;
- Élargir l'accès des personnes à la qualification (promotion sociale) et à la connaissance (développement culturel).

Un régime de formation bâti sur deux piliers: la formation des salariés dans l'entreprise, celle des jeunes et des chômeurs sur le marché du travail

Le régime de formation professionnelle continue (FC) comporte un premier pilier, tourné vers les salariés, qui distingue ce qui relève de l'initiative de l'employeur (plan de formation), des branches professionnelles ou de l'interprofessionnel (professionnalisation) et du salarié (congé individuel de formation ou CIF). Les entreprises sont soumises à l'obligation, non pas de former, mais de financer la formation à travers le prélèvement obligatoire d'un pourcentage de leur masse salariale. Elles restent, en échange, maîtresses du choix des actions qu'elles organisent au titre du plan de formation pour répondre à leurs besoins.

L'autre pilier du régime est quant à lui tourné vers les actifs sans emploi, privés d'accès à la formation continue en entreprise. Il s'est bâti dès la fin des années 1970 au gré de la montée du chômage de masse, en empruntant au coup par coup à des dispositifs disparates. Il s'est d'abord centré sur les salariés victimes des restructurations industrielles et les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme avec, pour ces derniers, un objectif de rattrapage de l'échec en formation initiale. Il s'est étendu dans les années 1980 aux chômeurs de longue durée, puis dans les années 2000 à tous les demandeurs d'emploi dans une logique d'accompagnement individuel généralisé où la formation s'insère dans un ensemble différencié de prestations (bilan, orientation, accompagnement, validation, etc.).

Une pluralité d'acteurs

L'organisation de la formation professionnelle est conçue en fonction des statuts des personnes (salarié ou demandeur d'emploi) et des modes de financement. Et la gouvernance est partagée entre trois acteurs:

Les Conseils régionaux

La Région a vu son rôle s'accroître avec le processus de décentralisation de la formation professionnelle. La Région est devenue un acteur fondamental dans le système de formation: « La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (loi du 13 août 2004).

Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont les artisans des principales réformes de la formation professionnelle continue des salariés. Depuis cette date, les confédérations syndicales des employeurs et des salariés négocient en effet régulièrement des accords nationaux interprofessionnels (ANI) dont les dispositions sont reprises par le législateur dans les lois.

L'État

Bien que l'État ait confié aux Régions la responsabilité de la politique de formation, il a conservé un certain nombre de pouvoirs dans la définition de la réglementation, le contrôle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage, ainsi que dans l'organisation et le financement d'actions en faveur de certains publics.

Des financeurs multiples

Les entreprises

Les entreprises sont le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Une partie est directement mobilisée par l'entreprise pour son plan de formation. Une autre partie de leur participation fait l'objet d'une mutualisation paritaire: les fonds destinés à la professionnalisation et au plan de formation non dépensés par l'entreprise sont reversés à un organisme collecteur paritaire agréé (OPCA); les fonds destinés aux CIF pris sur l'initiative des salariés pour répondre à leurs aspirations personnelles le sont à des organismes spécifiques (OPACIF).

L'État

L'État est la deuxième source de financement. Il la destine à la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé.

Les Régions

Les dépenses des Régions sont consacrées pour les trois quarts de leurs dépenses aux jeunes, dont l'apprentissage.

De nombreux outils de coordination entre les acteurs

La multiplicité des acteurs nécessite d'assurer leur coordination au niveau régional entre l'État et la Région, la Région et les partenaires sociaux, entre les partenaires sociaux eux-mêmes, etc. Différents outils de coordination existent au niveau régional. De façon schématique, il est possible de distinguer trois types de mécanismes: les instances de concertation, les instruments de programmation et les outils de contractualisation.

Les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), créés par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, sont des instances régionales quadripartites réunissant tous les acteurs concernés sur le champ de la formation professionnelle.

Les plans régionaux de développement de la formation (PRDF) doivent permettre une coordination de l'ensemble des actions de formation professionnelle initiale et continue au niveau de la région.

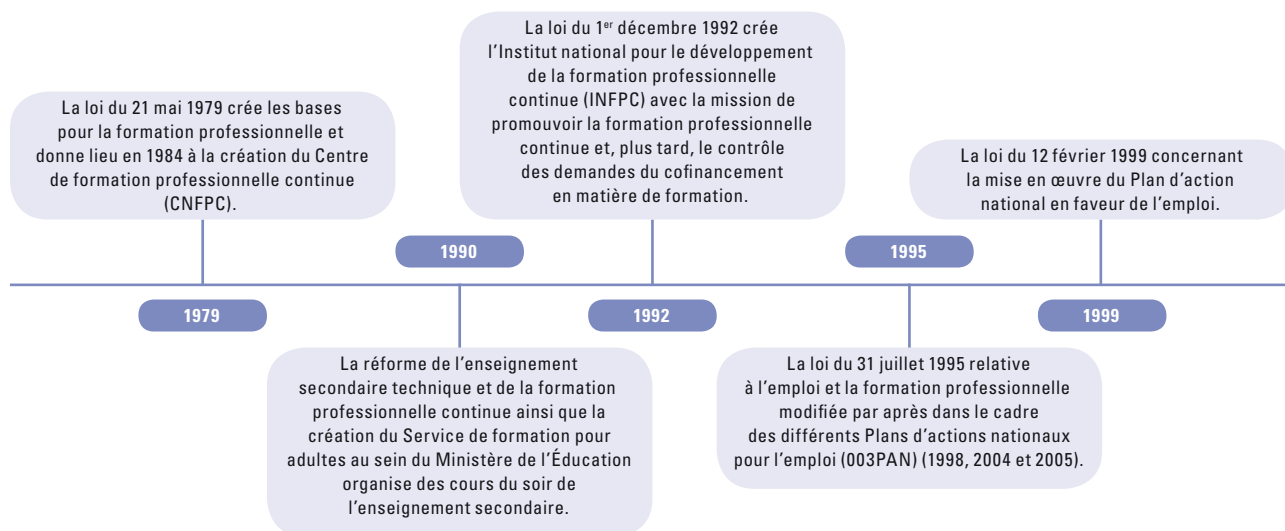
Enfin, il existe des outils de contractualisation qui permettent d'aller plus loin dans la coordination entre les acteurs régionaux mais ils sont diversement mobilisés. Il s'agit notamment des contrats de projets État-Région (CPER), etc.

A.3.3. Le Luxembourg

Au Luxembourg, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle distingue 4 types de formation professionnelle:

1. la formation professionnelle de base s'adressant aux élèves en difficultés scolaires et menant au certificat de capacité professionnelle (CCP);
2. la formation professionnelle initiale, qui dispense une formation générale, théorique et pratique. Elle mène, dans deux filières distinctes, à deux diplômes distincts: le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) et le diplôme de technicien;

Chronologie des mesures au Luxembourg

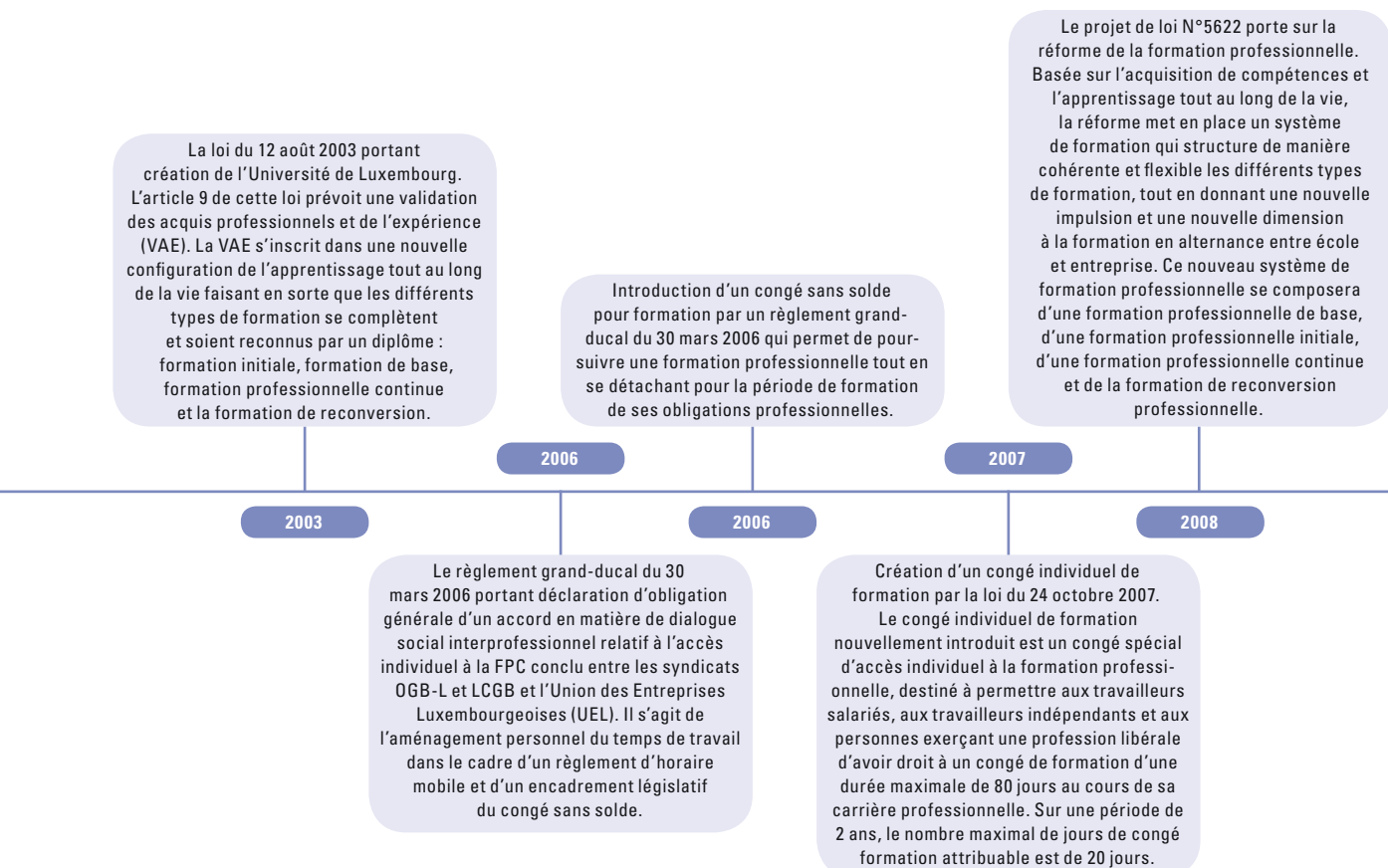


3. la formation professionnelle continue, qui permet aux personnes adultes d'acquérir, de maintenir ou d'adapter des connaissances et aptitudes professionnelles;
4. la formation de reconversion professionnelle, qui a pour objectif de conduire à une autre activité professionnelle, d'offrir des cours de rééducation professionnelle et d'enseignement général à l'intention des demandeurs d'emploi et des travailleurs menacés de perdre leur emploi⁴⁵.

Les mesures en faveur du développement de la formation professionnelle au sens large ont connu en 2008 au Luxembourg une réforme importante visant à adapter le système de formation professionnelle aux défis actuels que présente le marché du travail.

Les priorités de la réforme de la formation professionnelle de 2008 sont les suivantes:

- Améliorer la qualité de la formation professionnelle en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail;
- Diminuer le taux d'échec et le nombre de jeunes quittant l'école sans certification;
- Favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.



⁴⁵ www.men.lu

Concernant l'accès à la formation tout au long de la vie:

L'État luxembourgeois souhaite faciliter l'accès à la formation professionnelle continue par le biais de mesures en faveur des individus et des entreprises.

Les principales mesures de soutien aux individus concernent notamment le congé-formation (80 jours au maximum durant la carrière professionnelle), l'aménagement du temps de travail ou encore le congé sans solde. La validation des acquis de l'expérience fait également l'objet de travaux initiés par le Ministère de l'Éducation Nationale afin de valoriser l'expérience professionnelle dans le cadre de l'accès à des formations de différents niveaux.

Au niveau des entreprises, l'État luxembourgeois octroie une aide financière aux entreprises dans le déploiement de leur politique de formation à hauteur de 10% nets des dépenses annuelles en matière de formation continue.

Toutes les informations relatives aux mesures d'accompagnement mentionnées plus haut sont accessibles depuis la plateforme www.lifelonglearning.lu, plateforme gérée par l'Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC). Outre des informations pratiques, cette plateforme met également à disposition des individus et des entreprises un portefeuille assez étendu de programmes de formation continue déployés au Luxembourg et des principaux prestataires de formation qui y proposent leurs services.

Pluralité des prestataires de formation

On retrouve sur le marché de la formation continue au Luxembourg une diversité de prestataires de formation, tels que l'État, les chambres professionnelles, les centres de recherche publics, les instituts de formation sectoriels comme l'IFBL, ainsi que d'autres prestataires privés. Tous proposent des formations destinées aux adultes occupant un emploi ou en recherche d'emploi.

À la pluralité des offreurs de formation, se rajoute une pluralité de pratiques de formation continue. Ainsi, on recense des formations intra-entreprises, des formations au sein d'instituts externes (privés et publics), des coachings personnalisés...

Un observatoire de la formation professionnelle continue lancé par l'INFPC en 2009 a pour objectif de permettre notamment une meilleure visibilité des pratiques de formation au Luxembourg.

En prenant en compte les développements au niveau européen et leurs implications au niveau national, nous pouvons dégager les grands traits et quelques éléments ayant conduit à l'actuelle stratégie luxembourgeoise en matière d'apprentissage tout au long de la vie et de formation professionnelle continue⁴⁶.

A.3.4. La Wallonie

L'état fédéral est l'initiateur de diverses mesures prises pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre. Il s'agit notamment du congé-éducation payé⁴⁷.

Les partenaires sociaux ont défini, dans des accords interprofessionnels successifs, des objectifs à atteindre en matière d'investissement dans la formation continue des travailleurs. Ils ont récemment réitéré leur engagement de consacrer 1,9% de la masse salariale à la formation et d'offrir chaque année une formation à un travailleur sur deux; ils ont développé un meilleur instrument de mesure à cette fin (dans le cadre notamment du bilan social des entreprises) et ont instauré un mécanisme pour sanctionner les secteurs qui manquent à leurs obligations. En outre, une attention particulière est accordée à la formation des groupes à risques à laquelle 0,1% de la masse salariale sera consacrée. Dans de nombreux secteurs, la formation est organisée au niveau des **fonds sectoriels** et les autorités régionales et communautaires collaborent étroitement avec ces fonds pour mettre sur pied des structures communes de formation et définir des formations en commun (PNR 2008-2010⁴⁸).

L'enseignement à distance, l'enseignement de promotion sociale⁴⁹ et l'enseignement artistique à horaire réduit sont financés et organisés par la Communauté française. Elle est compétente également en ce qui concerne la politique générale de l'éducation permanente des adultes et peut seule légiférer en matière de délivrance des diplômes et certificats.

⁴⁶ Ces informations sur la législation et les projets actuels concernant l'apprentissage tout au long de la vie et la formation professionnelle continue proviennent du rapport « La formation professionnelle continue sous l'aspect de la Formation Professionnelle Continue et l'apprentissage tout au long de la vie » de la série « Gouvernance et emploi N°4 du CEPS/INSTEAD, Septembre 2008, par Roland Maas, page 3 et 4.

Pour plus de détails sur la législation, référer à cette publication.

⁴⁷ Les travailleurs engagés à temps plein et certains travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur privé ainsi que certains travailleurs contractuels peuvent, tout en conservant leur rémunération normale payée aux échéances habituelles, mais à la condition de suivre une ou plusieurs formations visées par la loi, bénéficier d'un congé-éducation payé: Ils peuvent s'absenter du travail en compensation des cours qu'ils suivent pour améliorer leur

formation générale ou professionnelle. Ces congés sont payés par l'employeur aux échéances habituelles et ce dernier peut obtenir un remboursement de ces heures auprès du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Un fonds budgétaire, alimenté à la fois par l'État et par les employeurs est prévu à cette fin. L'octroi du congé-éducation payé n'est soumis à aucune condition d'âge ou de nationalité.

La certification produisant des effets de droit (ouvrir un accès à une profession réglementée ou à un emploi subsidié, autoriser une équivalence avec d'autres diplômes, intervenir dans la fixation d'un niveau barémique de la fonction publique ou percevoir une allocation d'attente ou de chômage) est réservée aux organismes respectant les procédures de reconnaissance édictées par le Ministère.

Depuis 1993, la formation professionnelle est de la compétence des Régions. Une certaine coordination des initiatives de formation et d'insertion socioprofessionnelle, au départ dispersées, se met progressivement en place⁴⁸.

Des moyens budgétaires importants ont été dégagés, tant par le gouvernement de la Région wallonne que par celui de la Communauté française en faveur de l'éducation et de la formation notamment dans le cadre du Plan d'actions prioritaires pour l'avenir wallon (appelé aussi Plan Marshall pour la Wallonie), lancé le 30 août 2005 et progressivement été mis en place à partir de 2006. Le plan Marshall vise notamment à améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation qualifiante et à augmenter le nombre de formations qualifiantes et pré qualifiantes pour demandeurs d'emploi, en particulier pour favoriser leur insertion dans les métiers reconnus « en pénurie de main d'œuvre ». Ce plan exécute des priorités définies dans le Plan stratégique sur la recherche et la formation qui vise à développer les connaissances et les savoir-faire en Wallonie⁴⁹. Dès le début des années 90, l'objectif du gouvernement a été d'élever le taux de participation des adultes à l'éducation et la formation à 12,5% de la population active d'ici 2010, reprenant ainsi, en l'adaptant un des objectifs de la stratégie de Lisbonne⁵⁰. Le Fonds social européen est mobilisé pour assurer le développement de ces politiques.

Le plan Marshall renforce la politique régionale qui peut être définie par trois priorités: la formation des demandeurs d'emploi, des travailleurs et la validation des compétences acquises.

Former les demandeurs d'emploi

La formation des demandeurs d'emploi est organisée par différents opérateurs, essentiellement publics ou financés par les pouvoirs publics, de l'alphabétisation aux centres de compétence. Ces dispositifs sont coordonnés par le FOREM (Service public de l'emploi). Des dispositifs plus spécifiques sont également prévus pour les travailleurs licenciés collectivement et pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi (Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle).

La formation professionnelle est principalement réalisée par le FOREM et, pour ce qui concerne les personnes moins qualifiées, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les régies de quartier, les missions régionales, les services d'assistance sociale (CPAS). Les fonds sectoriels ont également développé, en collaboration avec le FOREM, une stratégie de formation, en particulier des peu qualifiés.

La formation peut aussi se dérouler dans des contextes de travail. Ainsi, les Entreprises de formation par le travail permettent la formation de peu qualifiés en situation réelle. Le Plan Formation-insertion (PFI) permet à un demandeur d'emploi d'être formé en entreprise, à très faible coût pour l'employeur, et d'être embauché pour une période équivalente à la formation.

Par ailleurs, la Région finance la formation en alternance organisée dans le cadre de l'enseignement (CEFA centre d'éducation et de formation en alternance), par l'octroi de primes, et celle gérée par l'opérateur public wallon (IFAPME) dans le cadre de la formation initiale donnant accès aux professions indépendantes. Cet opérateur est également en charge de la formation continue des indépendants.

⁴⁸ http://www.be2010.eu/admin/uploaded/200810151521110.NRP_2008_FR.pdf

⁴⁹ Cette forme d'enseignement, très développée en Région wallonne, est organisée sous formes de modules et s'adresse à tous les adultes à partir de 18 ans. L'enseignement de promotion sociale permet d'obtenir des certificats équivalents à ceux délivrés par l'enseignement de plein exercice mais développe également des filières spécifiques, en lien avec les besoins du marché et en collaboration avec d'autres opérateurs publics, mais pas uniquement.

⁵⁰ Pour une analyse des politiques wallonnes, voir Defeyt Philippe, Bouchat, Thérèse-Marie, 2006, La formation en Wallonie: un nécessaire recentrage de la politique régionale, Rapport à la ministre de la formation, Namur, mimeo, 30 décembre.

⁵¹ <http://planmarshall.wallonie.be/spip/spip.php?rubrique6> ; <http://gov.wallonie.be/IMG/pdf/pst2.pdf>

⁵² Les articulations entre stratégie wallonne et stratégie européenne sont décrites dans plusieurs rapports repris sur le site http://www.be2010.eu/nhp/download_det.php?lang=fr&IS=99&KeyPub=8 Ce site présente également la déclinaison régionale des indicateurs européens en matière de formation.

Former les travailleurs

À côté des formations à destination des travailleurs proposées par le FOREM, la Région soutient la formation continue par deux mécanismes. Le « crédit adaptation » permet aux entreprises d'être remboursées de dépenses de formation interne, liées notamment à l'adaptation des travailleurs ou à des investissements. Le chèque-formation permet par ailleurs d'alléger les dépenses de formation des PME. Ces chèques, achetés par les entreprises à la moitié de leur valeur faciale, peuvent être utilisés auprès d'opérateurs de formation agréés. Le chèque langue, financé par le Plan Marshall, s'inscrit dans ce dispositif. Un chèque formation à la création d'entreprise a également été développé.

Signalons encore que certains dispositifs s'adressent tant aux travailleurs qu'aux demandeurs d'emploi. Il en va ainsi de l'enseignement de promotion sociale (dit « cours du soir » et dépendant de la Communauté française), organisé sous forme de modules, et des Centres de compétences dont l'objectif est la mise à disposition d'outils de haute technologie pour la formation professionnelle mais aussi à destination des enseignants et des élèves. Ces centres sont cogérés par les opérateurs publics et les organisations sectorielles.

La Région wallonne est aussi compétente en ce qui concerne la formation professionnelle du personnel travaillant dans l'agriculture. Diverses initiatives visent à faciliter l'accès aux technologies de l'information et de la communication (par exemple le Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication de la Région wallonne) ou les langues.

Valoriser les compétences

À côté de la formation proprement dite, la Région, en partenariat avec les autres entités francophones du pays, développe un système de validation des compétences pour valoriser les savoirs acquis par la formation ou pratique professionnelle. De même, un système de validation des acquis de l'expérience a pour objectif de favoriser l'accès de travailleurs à l'enseignement supérieur.

Pour de nombreux métiers, en collaboration avec les partenaires sociaux sectoriels, les programmes de formation ont été définis à partir des qualifications professionnelles qui ont été identifiées comme nécessaires. Ces profils sont destinés à être utilisés dans l'enseignement et dans la formation pour adultes. Les services de l'emploi peuvent également les utiliser pour orienter les demandeurs d'emploi vers des formations courtes et ciblées⁵³. Enfin, dans le cadre d'une restructuration, ces profils peuvent également jouer un rôle pour opérer une réorientation dans la carrière.

Pour veiller à ce que cette approche favorise la mobilité interrégionale, l'adoption d'un cadre commun pour la définition des profils de compétence est envisagée dans le cadre de la déclinaison régionale du « European Qualifications Framework ».

⁵³ Voir par exemple le site <http://www.leforem.be/former/horizonemploi-index.html>

Annexe 4: Les résultats du modèle

Tableau A1: Résultats des régions

		Luxembourg			Wallonie			Lorraine		
		effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%	effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%	effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%			
l'individu	Âge	-0.0010 (0.0001)	-0.0012	-0.001***	(0.0001)	-0.0005	-0.000***	(0.0001)	-0.0011	-0.001***
	Hommes		Référence			Référence		Référence		
	Femmes	0.0005 (0.0015)	-0.0025	0.0030	(0.0015)	-0.0088	-0.003***	(0.0022)	-0.0010	0.0070
le type de professions	Directeurs, cadres supérieurs, scientifiques & intellectuelles	-0.0085 (0.0020)	-0.0124	-0.005***	(0.0021)	0.0002	0.009*	(0.0028)	-0.0042	0.0070
	Prof intermédiaires, techniciens		Référence			Référence		Référence		
	Employés administratifs	-0.0176 (0.0017)	-0.0210	-0.014***	(0.0022)	-0.0146	-0.006***	(0.0026)	-0.0114	-0.001*
	Travailleurs manuels	-0.0375 (0.0019)	-0.0412	-0.034***	(0.0022)	-0.0329	-0.024***	(0.0031)	-0.0297	-0.017***
le niveau d'éducation	Primaire	-0.0495 (0.0018)	-0.0531	-0.046***	(0.0024)	-0.0339	-0.024***	(0.0031)	-0.0236	-0.012***
	Secondaire		Référence			Référence		Référence		
	Supérieur	0.0156 (0.0023)	0.0110	0.020***	(0.0020)	0.0242	0.032***	(0.0027)	0.0008	0.011*
la taille de l'entreprise	Entreprise avec plus de 50 salariés	0.0249 (0.0017)	0.0217	0.028***	(0.0017)	0.0051	0.012***	(0.0028)	0.0000	0.0110
	Entreprise ayant 20 à 49 salariés	0.0203 (0.0032)	0.0139	0.027***	(0.0024)	0.0002	0.010*	(0.0035)	-0.0052	0.0090
	Entreprise ayant 10 à 19 salariés	0.0120 (0.0037)	0.0048	0.019**	(0.0026)	-0.0042	0.0060	(0.0044)	-0.0058	0.0110
	Entreprise ayant moins de 10 salariés		Référence			Référence		Référence		

Tableau A2: Résultats des pays

		Luxembourg			France			Belgique	
		effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%	effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%	effet marginal (écart-type)	Intervalle de confiance à 95%		
l'individu	Âge	0.0034183 (0.0006525)		-0.0005773 (0.0001883)		0.0023668 (0.0004509)			
	Homme		Référence		Référence				
	Femme	-0.0004702 (0.0014911)	-0.0033928	0.0013627 (0.0004237)	0.0005323	0.002** (0.0010413)	-0.007386 (0.0010413)	-0.009427	-0.005***
le type de profession	Membres de l'exécutif, cadres supérieurs, dirigeants	-0.0211012 (0.0022567)	-0.0255242	-0.0094814 (0.0005776)	-0.0106134	-0.0106055 (0.0013138)	-0.0131805	-0.008***	
	Professions intellectuelles et scientifiques		Référence		Référence		Référence		
	Professions intermédiaires	0.0012823 (0.0022891)	-0.0032042	-0.0031536 (0.0005142)	-0.0041615	-0.00967 (0.0013536)	-0.012323	-0.007***	
	Employés administratifs	-0.0175531 (0.0022353)	-0.0219342	-0.0127359 (0.0005165)	-0.0137483	-0.0202403 (0.0011667)	-0.022527	-0.018***	
	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	-0.0151444 (0.0025883)	-0.0202174	-0.0136646 (0.0005459)	-0.0147346	-0.0233727 (0.0014452)	-0.0262053	-0.021***	
	Agriculteurs et ouvriers qualifiés	-0.0318866 (0.0051822)	-0.0420435	-0.017879 (0.0011879)	-0.0202073	-0.0328561 (0.0039914)	-0.0406791	-0.025***	
	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	-0.0288787 (0.0023316)	-0.0334485	-0.018244 (0.0005481)	-0.0193182	-0.0384682 (0.0013587)	-0.0411312	-0.036***	
	Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	-0.0408182 (0.0020935)	-0.0449213	-0.0183549 (0.0005402)	-0.0194137	-0.0399281 (0.0013373)	-0.0425491	-0.037***	
	Ouvriers et employés non qualifiés	-0.0541689 (0.0017934)	-0.0576839	-0.0204603 (0.0004977)	-0.0214357	-0.0423665 (0.0012608)	-0.0448376	-0.040***	
	Forces armées	-0.0260482 (0.008716)	-0.0431312	-0.0067953 (0.0011676)	-0.0090838	-0.0169651 (0.0035416)	-0.0239065	-0.010***	

Tableau A2: Résultats des pays

		Luxembourg			France			Belgique		
l'éducation	Primaire	-0.0383877		-0.0166907		-0.0334739				
		(0.0022082)	-0.0427157	-0.034***	(0.000667)	-0.017998	-0.015***	(0.0017271)	-0.036859	-0.030***
	Secondaire			Référence			Référence			Référence
	Supérieur	0.0092907		0.0122454		0.0328232				
		(0.0023447)	0.0046952	0.014***	(0.0005784)	0.0111118	0.013***	(0.0013751)	0.0301281	0.036***
la taille de l'entreprise	Entreprise avec plus de 50 salariés	0.0228596		0.0106713		0.013205				
		(0.0016425)	0.0196404	0.026***	(0.0006032)	0.009489	0.012***	(0.0011607)	0.01093	0.015***
	Entreprise ayant 20 à 49 salariés	0.0175406		0.0028765		0.0033535				
		(0.0030819)	0.0115002	0.024***	(0.0007053)	0.0014942	0.004***	(0.0016119)	0.0001943	0.007*
	Entreprise ayant 10 à 19 salariés	0.0100006		0.0035565		0.0029292				
		(0.0035093)	0.0031226	0.017**	(0.0008881)	0.0018159	0.005***	(0.0019614)	-0.0009151	0.007
	Entreprise ayant moins de 10 salariés			Référence		Référence			Référence	
les années d'expérience professionnelle	< 3 années d'expérience professionnelle	0.0045056		-0.0114345		-0.0023715				
		(0.0032263)	-0.0018179	0.011	(0.0006211)	-0.0126519	-0.010***	(0.002006)	-0.0063032	0.002
	4 - 6 années d'expérience professionnelle	0.0011058		-0.0069448		-0.0006752				
		(0.0022427)	-0.0032897	0.006	(0.0005454)	-0.0080137	-0.006***	(0.001722)	-0.0040503	0.003
	7 - 10 années d'expérience professionnelle			Référence		Référence				Référence
	11 - 15 années d'expérience professionnelle	-0.0001246		0.0015311		-0.0024592				
		(0.0021171)	-0.004274	0.004	(0.000619)	0.0003178	0.003*	(0.0015414)	-0.0054804	0.001
	16 - 25 années d'expérience professionnelle	0.0037366		0.0015492		-0.002301				
		(0.0020688)	-0.0003181	0.008	(0.0006271)	0.0003201	0.003*	(0.0015023)	-0.0052455	0.001
	> 25 années d'expérience professionnelle	0.0077852		0.0034514		0.0021834				
	(0.002648)	0.0025953	0.013**	(0.000768)	0.0019462	0.005***	(0.0018243)	-0.0013922	0.006	

Tableau A2: Résultats des pays

		Luxembourg			France			Belgique		
le type de contrat	Emploi plein temps	Référence			Référence			Référence		
	Emploi à temps partiel	0.0002729	0.0019233			-0.0027131				
		(0.0019252)	-0.0035005	0.004	(0.0005609)	0.0008239	0.003***	(0.0012769)	-0.0052158	-0.000*
	CDI	Référence			Référence			Référence		
CDD		0.0129322	0.034486			0.0199389				
		(0.0041157)	0.0048656	0.021**	(0.0011228)	0.0322854	0.037***	(0.0025778)	0.0148865	0.025***
le secteur d'activité	Agriculture	-0.0262445			-0.0032297			-0.0195515		
		(0.007438)	-0.0408227	-0.012***	(0.0024004)	-0.0079344	0.001	(0.0059681)	-0.0312487	-0.008**
	Industrie	Référence			Référence			Référence		
	Service	0.0201808	0.005452			0.0090029				
	0.0018829	0.0164904	0.024***	0.0005065	0.0044592	0.006***	0.0012814	0.0064914	0.012***	
les années	1999	-0.0009612			-0.0026732			0.0271065		
		(0.0046237)	-0.0100235	0.008	(0.0010501)	-0.0047314	-0.001*	(0.0035618)	0.0201256	0.034***
	2000	-0.0043728			0.0014303			0.0272836		
		0.0045548	-0.0133	0.005	0.0011276	-0.0007797	0.004	0.003561	0.0203042	0.034***
	2001	0.0035354			-0.0017533			0.0299711		
		0.0049596	-0.0061852	0.013	0.0010722	-0.0038548	0	0.0037756	0.0225712	0.037***
	2002	0.0295742			-0.0009292			0.0204837		
		0.0063238	0.0171797	0.042***	0.0010993	-0.0030839	0.001	0.0034023	0.0138152	0.027***
	2003	0.0080492			0.0631435			0.0448518		
		0.0049939	-0.0017387	0.018	0.0029027	0.0574543	0.069***	0.0040149	0.0369828	0.053***
	2004	0.0409871			0.0678971			0.0417555		
		0.0061177	0.0289967	0.053***	0.0030356	0.0619474	0.074***	0.0038543	0.0342013	0.049***
	2005	0.0183953			0.0504414			0.020669		
		0.004017	0.0105222	0.026***	0.0018731	0.0467702	0.054***	0.0022588	0.0162418	0.025***
	2006	0.0187986			0.072807			0.0120905		
		0.0040578	0.0108455	0.027***	0.0034054	0.0661324	0.079***	0.0021402	0.0078958	0.016***
2007	0.0049189			0.075513			0.0085575			
	0.0045923	-0.0040818	0.014	0.0034734	0.0687053	0.082***	0.0021172	0.004408	0.013***	

Annexe 5: Les données existantes en matière de formation⁵⁴

Données administratives et données statistiques nationales			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
Sarre			
Enquêtes statistiques sur la formation professionnelle menées par les offices des statistiques de la Fédération et des Länder (date de référence: 31.12).	L'art. 88 de la loi sur la formation professionnelle (BBiG) du 23 mars 2005 (BGBl I p. 931), modifiée la dernière fois par l'art. 9b de la loi du 7 septembre 2007 (BGBl I p. 2246), constitue la base juridique des enquêtes statistiques sur la formation professionnelle. Cette enquête est menée annuellement. Les données recueillies sont définies à l'art. 88, paragraphe 1 de la BBiG.	(+) Cette enquête statistique permet d'obtenir un aperçu de l'évolution de la formation professionnelle en Allemagne. (-) Les statistiques sont disponibles sous cette forme depuis 2007. Une étude menée sur le long terme n'est donc pas encore possible. (-) Les données reposant sur une législation nationale, leur comparabilité avec d'autres régions transfrontalières s'avère impossible.	Cette enquête porte sur la formation professionnelle en général (continue et initiale) et ne fournit pas de données sur la formation continue. Les adultes âgés entre 25 et 64 ans peuvent être concernés par cette enquête mais ne forment qu'une minorité.
Enquête de l'Institut Fédéral pour la Formation et l'Enseignement Professionnels (BIBB) sur les contrats de formation nouvellement conclus (date de référence: 30.09).	L'art. 86 de la Loi sur la formation professionnelle (BBiG) constitue la base juridique de l'enquête du BIBB sur les contrats de formation nouvellement conclus. Cette enquête est menée annuellement. Les données recueillies sont définies à l'article 86, paragraphe 1 de la BBiG.	(+) L'enquête statistique permet d'avoir un aperçu de l'évolution de la formation professionnelle en Allemagne. (-) Reposant sur une législation nationale, les données recueillies ne peuvent être comparées de manière objective avec les résultats obtenus dans d'autres régions transfrontalières.	Cette enquête porte sur la formation professionnelle en général (continue et initiale) et ne fournit pas de données sur la formation continue. Les adultes âgés entre 25 et 64 ans peuvent être concernés par cette enquête mais ne forment qu'une minorité.
Enquête statistique sur la formation professionnelle continue en Sarre.	Conformément à l'art. 34 paragraphe 2 de la loi sarroise sur la formation continue et les congés de formation (SWBG) du 17.01.1990, amendée le 1 ^{er} juin 1994, dans la version de la publication du 15.09.1994 (Journal officiel p. 1 359) modifiée la dernière fois par la loi du 31.03.2004 (Journal officiel p. 1037).	(+) L'enquête statistique permet d'obtenir un aperçu de l'évolution de la formation continue en Sarre. (-) L'enquête reposant sur une base juridique sarroise, la comparabilité des données avec d'autres Länder ou d'autres régions transfrontalières est impossible.	

⁵⁴ Liste non exhaustive

Données administratives et données statistiques nationales			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
Lorraine			
Déclarations fiscales 24-83	<p>La source permet de fournir des indicateurs sur les dépenses des entreprises, le volume physique des formations et leurs principales caractéristiques: plan de formation, congé individuel de formation (CIF), formations en alternance; durée des formations; coût unitaire moyen.</p> <p>Ils sont produits selon cinq classes de tailles (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés), selon cinq catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).</p>	<p>(+) Les données traitées sont disponibles chaque année depuis 1995 sur le site http://www.cereq.fr;</p> <p>(+) La comparaison entre régions françaises est possible;</p> <p>(+) Les données sont réparties par secteurs d'activité;</p> <p>(-) Seules les entreprises de 10 salariés et plus sont concernées;</p> <p>(-) Il n'y a pas d'indication en termes d'âge sur les individus formés, ni en termes de niveau de formation;</p> <p>(-) les données brutes ne sont pas disponibles en ligne.</p>	<p>Cette exploitation sert prioritairement trois objectifs: la production de statistiques à destination de la Délégation générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle – DGEFP –, et de la Direction de l'Animation et de la Recherche scientifique – DARES – au ministère de l'Emploi et de la Solidarité dans le cadre de l'élaboration de la Loi de Finances et des Comptes économiques de la formation professionnelle; la production des données à destination des autres utilisateurs nationaux, professionnels et régionaux; l'alimentation du secteur de la recherche et la production d'études spécifiques.</p> <p>Cette source concerne le public salarié.</p> <p>Les indicateurs exploités en ligne servent à obtenir le:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Taux de participation financière (TPF): dépenses de formation déductibles/masse salariale. – Taux d'accès: nombre de stagiaires/ nombre de salariés. – Effort physique de formation (ou espérance de formation): nombre d'heures de stage/nombre de salariés. – Durée moyenne des stages: nombre d'heures de stage/nombre de stagiaires.
Données Base BREST	<p>Cette source rassemble des données sur les stagiaires de la formation professionnelle ayant le statut de demandeur d'emploi, donc des chômeurs. Elle fournit des indicateurs sur le profil du public (âge, sexe, niveau, diplôme(s) obtenu(s), lieu de résidence, durée d'inscription au chômage, prestation sociale et/ou rémunération perçue(s)), sur la formation (niveau, spécialité, objectif(s) visé(s), période, durée, lieu).</p>	<p>(+) La base contient de nombreuses variables sur les personnes formées et la formation suivie;</p> <p>(-) Il est difficile d'accéder aux données traitées.</p>	<p>Cette source concerne le public des demandeurs d'emploi.</p>

Données administratives et données statistiques nationales			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
Luxembourg			
Comptes annuels			<ul style="list-style-type: none"> Ces données reprennent uniquement des dépenses liées au personnel, sans sous-catégories ou détails permettant d'avoir des informations plus détaillées sur la FC.
INFPC	Cette source reprend les données sur les entreprises sollicitant le cofinancement étatique dans le cadre de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre V du Code de travail et la loi modifiée du 22 juin 1999.	<p>(+) Les données reprennent l'ensemble des entreprises respectant les critères d'éligibilité et ayant présenté une demande de cofinancement (sans discrimination par rapport au nombre d'employés).</p> <p>(-) Les entreprises n'ayant pas sollicité d'aide financière (parfois à cause des charges administratives qui y sont liées) mais ayant offert de la FC à leurs salariés ne sont pas reprises dans ces statistiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ces données permettent d'obtenir des informations sur l'évolution du nombre d'instructions de dossiers en matière de demandes de cofinancement introduites. Ils dégagent les tendances de l'intérêt des entreprises face à la FC. Ils contiennent de l'information sur le profil des entreprises, le volume d'heures mis en jeu par les entreprises, l'investissement des entreprises et la participation financière de l'État. Comme uniquement les entreprises éligibles selon la loi luxembourgeoise figurent dans cette base, il n'est pas possible d'en faire des indicateurs harmonisés de 5 régions transfrontalières.
Rhénanie-Palatinat			
Enquête prévue par la loi sur la formation continue de Rhénanie-Palatinat (WBG)	Conformément à l'art. 29 de la loi sur la formation continue (WBG), des données sur la formation continue sont recueillies annuellement par les écoles supérieures et les organisations reconnues dans le Land. L'office des statistiques du Land assure le traitement des données.	<p>(+) L'enquête statistique permet d'avoir un aperçu de l'évolution de la formation continue en Rhénanie-Palatinat.</p> <p>(-) L'enquête reposant sur une base juridique spécifique au Land de Rhénanie-Palatinat, la comparabilité des données avec d'autres Länder ou d'autres régions transfrontalières est impossible.</p>	
Enquêtes statistiques sur la formation professionnelle menées par les offices statistiques de la Fédération et des Länder (date de référence: 31.12).	Voir Sarre.		
Enquête de l'Institut Fédéral pour la Formation et l'Enseignement Professionnels (BIBB) sur les nouveaux contrats de formation conclus (date de référence: 30.09)	Voir Sarre.		

Données administratives et données statistiques nationales			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
Wallonie			
Le bilan social	Dès 1998, lors de l'établissement de l'objectif financier par les interlocuteurs sociaux, le bilan social est choisi comme source d'évaluation. Le bilan social contient une rubrique qui reprend le nombre de personnes formées, le nombre d'heures de formation suivies et les moyens financiers engagés par les entreprises dans la FC. Toutes ces informations doivent être fournies pour les formations dites formelles.	<p>(+) Les données du bilan social permettent:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'établir les moyens financiers, rapportés à la masse salariale, - le taux de participation ventilé par sexe - le nombre d'heures de formation par participant. <p>(-) Jusqu'en 2008, le bilan social n'était obligatoire que pour certaines entreprises et par conséquent, les données n'étaient pas représentatives.</p> <p>(-) Les données sont récoltées au siège social des entreprises. Il n'est donc pas possible de voir si ce sont les personnes au siège ou dans des filiales wallonnes ou flamandes qui ont été formées.</p>	A partir de 2008, le bilan social est devenu obligatoire pour un nombre d'entreprises beaucoup plus élevé. La représentativité de ces données est donc meilleure à partir de cette date. Outre ce changement, le bilan social est passé de cinq à trois rubriques: l'état I, l'état II et l'état III. L'état I se rapporte aux renseignements concernant le nombre de personnes ayant fourni des prestations pour l'entreprise et le volume de ces prestations. L'état II renseigne sur les mouvements de personnel et leurs caractéristiques. L'état III donne des informations sur les activités de formation suivies par les travailleurs.

Données statistiques européennes			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
CVTS (Continuous Vocational Training Survey)	<ul style="list-style-type: none"> • Production de statistiques comparables sur la formation professionnelle continue en entreprise, alimentant l'élaboration de politiques de formation et le contrôle des progrès réalisés par les différents pays. • Elle porte sur quasiment tous les secteurs d'activité. • Elle porte sur les entreprises ayant au moins 10 travailleurs. • Il s'agit d'une enquête auprès des entreprises. Il y en a eu 3 jusqu'à ce jour. 	<p>(+) Les données permettent de donner le niveau, les principales tendances, le taux de participation, le financement / secteur/type/taille de l'entreprise ainsi que certaines caractéristiques des participants à la FC au sein des États membres.</p> <p>(+) Les questions sont basées sur les mêmes définitions pour tous les États membres (questionnaire européen identique).</p> <p>(-) L'enquête ne peut pas être utilisée sur un niveau régional pour des raisons de confidentialité et de représentativité de l'échantillon.</p> <p>(-) Reprend uniquement les entreprises > 10 personnes.</p>	
AES - Adult Education Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'une enquête auprès des ménages, sur l'accès à la formation (au sens large) « tout au long de la vie ». • Elle permet d'estimer le nombre de personnes formées ainsi que les taux d'accès à la formation par catégorie de population. • Elle décrit les formations auxquelles les personnes ont accédé (finalité, type, durée, spécialité, financement...). • Elle permet d'éclairer les conditions d'accès / de non-accès. • Elle permet de replacer la formation dans le contexte institutionnel. 	<p>(+) C'est une enquête permettant la comparabilité entre pays, car basée sur un questionnaire européen identique.</p> <p>(-) C'est l'enquête la plus récente du domaine de la FC. En conséquence, elle n'est pas encore faite dans tous les États membres (notamment au Luxembourg, il y a une dérogation jusqu'en 2012.)</p>	

Données statistiques européennes

Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
EWCS - European Working Conditions Survey	<ul style="list-style-type: none"> L'EWCS permet le monitoring et l'évaluation des conditions de travail (santé et sécurité, organisation du travail, possibilité de formation et de développement) dans le but d'améliorer les conditions de vie et de travail. Elle permet le dégagement des tendances et évolutions depuis plus que 15 ans dans un but de Policy support. Il s'agit d'une enquête auprès des ménages. 	<p>(+) Série temporelles sur les conditions de travail comparables entre pays.</p> <p>(-) Les questions portant sur la FC varient entre les différentes années et des séries temporelles n'existent donc pas pour toutes les questions.</p> <p>(-) L'enquête ne peut pas être utilisée au niveau régional à cause de la taille de l'échantillon. Il y a un échantillon de 1000 personnes par pays. Les petits pays, tel que le Luxembourg, n'en comprennent que 600.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cette enquête sert généralement à des analyses au niveau européen. Au niveau national, certaines analyses sont faites sur les principales tendances, mais pour des raisons de taille d'échantillon, des analyses de sous-groupes au niveau national ne sont pas possibles.
EU SILC (survey on income and living conditions)	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des revenus et des conditions de vie des ménages. Enquête auprès des ménages. 	<p>(+) L'échantillon reprend les ménages des résidents et est représentatif pour toute la population.</p> <p>(+) Des données existent à partir de 2003, avec le but de suivre un ménage sur plusieurs années. Un panel rotatif sera mis en place à partir de 2009.</p> <p>(+) Les questions sont basées sur les mêmes définitions pour tous les États membres (questionnaire européen identique).</p> <p>(-) La FC n'est pas un objectif de cette étude et la seule question liée à ce sujet n'est par conséquent pas représentative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'enquête ne comporte pas de questions (directes) sur la formation continue. Elle comporte uniquement une question sur le statut d'activité permettant de savoir si un individu est en études ou non, au moment de l'enquête. Déjà au niveau national, cette variable n'est pas très représentative. Au niveau régional (NUTS 1 et/ou 2) elle n'est donc pas utilisable.
Community Innovation Survey (CIS)	<ul style="list-style-type: none"> Production de statistiques harmonisées sur les activités d'innovation et de recherche des entreprises. Porte sur les entreprises ayant au moins 10 travailleurs. Enquête auprès des entreprises. 	<p>(+) Elle permet d'évaluer la performance d'innovation des entreprises luxembourgeoises.</p> <p>(+) Les questions sont basées sur les mêmes définitions pour tous les États membres (questionnaire européen harmonisé).</p> <p>(-) Certains secteurs sont exclus.</p> <p>(-) Ne reprend uniquement entreprises > 10 personnes.</p> <p>(-) Les données ne peuvent pas être utilisées sur un niveau régional pour des raisons de confidentialité et de représentativité de l'échantillon (même problème que pour l'enquête CVTS).</p>	<p>À ce stade, il n'est pas encore obligatoire de fournir des données régionales (en NUTS) à Eurostat pour les pays concernés.</p>

Données statistiques européennes			
Nom du fichier ou de l'enquête	Objectifs et contenu du fichier ou de l'enquête	Avantages et inconvénients des données	Utilisation principale et remarques générales
Enquête sur l'informatique dans les entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> • Production de statistiques harmonisées sur les usages des technologies de l'information dans les entreprises. • Porte sur les entreprises ayant au moins 10 travailleurs. • Enquête auprès des entreprises. 	<p>(+) Les questions sont basées sur les mêmes définitions pour tous les États membres (questionnaire européen harmonisé).</p> <p>(-) Ne peut pas être utilisé au niveau régional pour des raisons de confidentialité et de représentativité de l'échantillon (même problème que pour l'enquête CVTS).</p> <p>(-) Ne reprend uniquement les entreprises > 10 personnes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le volet formation est uniquement couvert par une question portant sur l'utilisation d'internet pour des fins de formation (Oui/Non). • Pas possible de faire des sous-catégories.
EFT	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilation de la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes (personnes ayant un emploi, chômeurs et inactifs), conformément aux critères du BIT. <p>Elle porte sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le contexte démographique: sexe, âge, état civil, nationalité, composition du ménage; • les caractéristiques de l'emploi: statut professionnel, activité économique, profession, lieu de travail, régime de travail, caractère permanent ou temporaire de l'emploi, durée du travail; • la recherche d'un emploi; • la situation des personnes inactives (emploi(s) antérieur(s)); • la formation: niveau du diplôme obtenu, formation en cours (type, durée...); • classes de revenus <p>Il s'agit d'une croisée des statistiques démographiques et économiques à travers une enquête auprès des ménages.</p>	<p>(+) Permet l'analyse de tout un arsenal d'indicateurs autour de l'emploi et des thématiques qui y sont directement ou indirectement liées, y inclus la FC.</p> <p>(+) Les questions sont basées sur les mêmes définitions pour tous les États membres (questionnaire européen identique).</p> <p>(+) Disponible au niveau régional.</p> <p>(-) Pour des raisons de représentativité, la création de sous-groupes est limitée mais faisable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour plus d'information sur l'EFT, voir annexe 2.

Harmonisierte statistische Indikatoren

Weiterbildung in der Großregion

Inhaltsverzeichnis

Liste der Tabellen	70
Liste der Schaubilder	70
Liste der Informationskästen	70
Abkürzungen	71
Vorwort	72
Gesamtüberblick	73
1. Hintergrund und Entstehung des Projekts	74
1.1. Definition der Weiterbildung	74
1.2. Politische und institutionelle Argumente im gegenwärtigen europäischen Kontext	76
2. Statistische Indikatoren der Großregion	78
2.1. Datenlage	78
2.1.1. Die verwendeten Daten	78
2.1.2. Die bestehenden Daten	79
2.2. Untersuchungsergebnisse	80
2.2.1. Die Entwicklung aus regionaler Sicht und in zeitlicher Perspektive	80
2.2.2. Das „Ad-hoc-Modul“	89
2.2.3. Bestimmungsfaktoren der Teilnahme an Weiterbildung	91
3. Ökonomische Aspekte	100
3.1. Zielvorgabe versus konstatierte Ergebnisse	100
3.2. Organisation des Arbeitsmarktes: Ökonomische Effizienz der Weiterbildung	102
3.3. Investitionen in Humankapital: Zyklische oder antizyklische Tendenzen?	103
4. Offene Fragestellungen	105
Anhang	106
Anhang 1: Vergleichbarkeit der Daten aus der Arbeitskräfteerhebung	106
Anhang 2: Hauptmerkmale der AKE	108
Anhang 3: Das institutionelle Umfeld der GR: Zusammenfassungen zu den einzelnen Regionen	110
Anhang 4: Die Ergebnisse des Modells	119
Anhang 5: Im Bereich der Berufsbildung verfügbare Datenquellen	124
Literaturhinweise	130

Liste der Tabellen

Tabelle 1: Teilnahme an Erwachsenenbildung auf europäischer Ebene nach Geschlecht (in %)	80	Tabelle 13: Teilnahme an Selbstlern-Maßnahmen in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)	91
Tabelle 2: Teilnahme an Erwachsenenbildung in Frankreich, Belgien, Deutschland und Luxemburg nach Geschlecht [1] (in %)	81	Tabelle 14: Teilnahme an Selbstlern-Maßnahmen in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)	91
Tabelle 3a: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach Geschlecht (in %)	82	Tabelle 15: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach der beruflichen Qualifikation (in %)	93
Tabelle 3b: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach Geschlecht (in %)	82	Tabelle 16: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der beruflichen Qualifikation (in %)	93
Tabelle 4: Arbeitslosenquote in den Teilgebieten der Großregion (in %)	85	Tabelle 17: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach dem höchsten Bildungsabschluss (in %)	94
Tabelle 5: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den Teilgebieten der Großregion nach der Hauptmotivation (in %)	86	Tabelle 18: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach dem höchsten Bildungsabschluss (in %)	94
Tabelle 6: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Hauptmotivation (in %)	87	Tabelle 19: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach der Unternehmensgröße (in %)	95
Tabelle 7: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)	87	Tabelle 20: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Unternehmensgröße (in %)	95
Tabelle 8: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)	87	Tabelle 21: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach der Berufserfahrung (in %)	96
Tabelle 9: Teilnahme an Kursen, Seminaren, Konferenzen usw. außerhalb des regulären Bildungssystems in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)	89	Tabelle 22: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Berufserfahrung (in %)	96
Tabelle 10: Teilnahme an Kursen, Seminaren, Konferenzen usw. außerhalb des regulären Bildungssystems in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)	89	Tabelle 23: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach Wirtschaftsbereichen (in %)	97
Tabelle 11: Bildungsmaßnahmen in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach ihrer Zeitdauer bei der letzten Bildungsmaßnahme (in %)	90	Tabelle 24: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach Wirtschaftsbereichen (in %)	97
Tabelle 12: Bildungsmaßnahmen in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach ihrer Zeitdauer bei der letzten Bildungsmaßnahme (in %)	90	Tabelle A1: Ergebnisse für die Regionen	119
		Tabelle A2: Ergebnisse für die Nationalstaaten	121

Liste der Schaubilder

Schaubild 1: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Großregion (in %)	84
Schaubild 2: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den Teilgebieten der Großregion nach dem Erwerbsstatus (in %)	84
Schaubild 3: Teilnahme von Arbeitslosen an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion (Durchschnitt 1999-2007)	85
Schaubild 4: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach dem Erwerbsstatus (in %)	86
Schaubild 5: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit in den Teilgebieten der Großregion nach Altersgruppen (in %)	88
Schaubild 6: Anteil der „nicht innovativen“ und der „innovativen“ Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, in ausgewählten EU-Staaten 2005 (in %)	103
Schaubild 7: Anzahl der Stunden je Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildung in ausgewählten EU-Staaten 2005	104
Schaubild 8: Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, in ausgewählten EU-Staaten 2005 (in %)	104

Liste der Informationskästen

Kasten 1: Daten für Deutschland	83
Kasten 2: Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf die WB	83
Kasten 3: Die Zielmarke 12,5 %	90

Abkürzungen

AKE	Arbeitskräfteerhebung
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (European Centre for the Development of Vocational Training)
CNIL	Nationale Datenschutzbehörde Frankreichs (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés)
GR	Großregion
ICLS	Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (International Conference of Labour Statisticians)
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
ISCED	Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen (International Standard Classification of Education)
ISCO	Internationale Standardklassifikation der Berufe (International Standard Classification of Occupations)
KKP	Kaufkraftparität (Purchasing power parity – PPP)
KMU	Kleinere und mittlere Unternehmen (10 bis 250 Beschäftigte)
NUTS	Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-Operation and Development)
ONS	Nationales statistisches Amt des Vereinigten Königreichs (Office for National Statistics)
WB	Weiterbildung

Vorwort

Vor dem Hintergrund der Ziele, die sich die Europäische Union (EU) für den Programmplanungszeitraum 2007 bis 2013 bezüglich der Regionalpolitik gesetzt hat, haben die Partnerbehörden der Großregion¹ bei der Europäischen Kommission ein operationelles Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit eingereicht, das vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) finanziert wird. Mit dem Programm INTERREG IV A „Großregion“ soll die grenzüberschreitende Zusammenarbeit gestärkt werden, indem lokale und regionale Projekte von Projektpartnern umgesetzt werden, die aus den Teilgebieten der Großregion stammen. Dieses Programm deckt zahlreiche Themen von allgemeinem Interesse ab, um sowohl ortsnahe Projekte als auch groß angelegte Aktionen auf der Ebene der gesamten Großregion entlang dreier Schwerpunkte durchzuführen: Wirtschaft, Raum, Menschen.

Die Arbeitsgruppe „Statistik“ der Großregion² nahm das Programm INTERREG IV A „Großregion“ zum Anlass, die Arbeiten im Zusammenhang mit der Harmonisierung, der Dokumentation und der Analyse der grenzüberschreitenden Statistiken weiter zu stärken. Im Juni 2008 reichte die Arbeitsgruppe „Statistik“ gemeinsam mit dem Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) das Projekt „Analyse neuer harmonisierter statistischer Indikatoren für die Großregion: ein thematischer Ansatz“ im Rahmen des Programms INTERREG IV A ein. Die Hauptziele dieses Projekts bestehen darin, den Bestand an Indikatoren zu erweitern, mit dem sich die Identität der Großregion und ihre Position innerhalb Europas beschreiben lassen. Dieses Projekt, das im Programm INTERREG IV A unter dem Schwerpunkt 2 „Raum“ und der Maßnahme 2.1 „Unterstützung der Raumentwicklungspolitik“ angesiedelt ist, wurde im Dezember 2008 durch die Prüfinstanzen angenommen. Es ist geplant, während der Laufzeit des Projekts, das heißt im Zeitraum von 2009 bis 2011, drei spezielle Themen zu behandeln, wobei im ersten Jahr das Thema „Weiterbildung in der Großregion“ aufgegriffen wurde.

Dieses ambitionierte Projekt setzte zum einen die Einstellung eines wissenschaftlichen Mitarbeiters voraus, der sich schwerpunktmäßig der Vergleichbarkeit und Analyse statistischer Indikatoren widmet, und zum anderen die Zusammenarbeit mit einem sechsten Partner, dem IUIL.

Das Thema Weiterbildung (WB) wurde gewählt, da ihm sowohl im Rahmen der Lissabon-Strategie als auch im Hinblick auf die Besonderheit des Arbeitsmarkts in der Großregion eine große Bedeutung zukommt. Mit der nunmehr vorliegenden Veröffentlichung wird die erste im Rahmen des Programms INTERREG IV A von den sechs Projektpartnern (Mitglieder der AG „Statistik“ und IUIL) durchgeführte Untersuchung abgeschlossen.

An dieser Stelle gilt unser besonderer Dank all jenen, die es ermöglicht haben, diese Arbeit zu einem guten Abschluss zu bringen. Zu erwähnen sind hier insbesondere Christine Mainguet (IWEPS) und Angélique Pépin (OREFQ) sowie Claude Cardoso (INFPC), Bernard Conter (IWEPS), Sylvain Jouhette und Emmanuel Kailis (EUROSTAT) und Jean Ries (STATEC), die alleamt ihr Fachwissen in diese Studie eingebracht haben.

¹ Die elf institutionellen Partner der Großregion sind: Das Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes, die Präfektur der Region Lothringen, die Region Lothringen, der Conseil Général de Meurthe-et-Moselle, der Conseil Général de la Meuse, der Conseil Général de la Moselle, das Ministerium für Inneres und für die Großregion Luxemburg,

das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz, das Ministerium der Region Wallonien, das Ministerium der Französischsprachigen Gemeinschaft und das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

² Die Arbeitsgruppe „Statistik“ setzt sich aus Mitarbeitern der statistischen Ämter des Saarlandes, von Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz und Wallonien zusammen.

Gesamtüberblick

Die Großregion Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz sowie Wallonien mit der Französischen Gemeinschaft Belgiens und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens erstreckt sich zwischen dem Rhein, der Mosel und der Maas auf einer Gesamtfläche von 65 400 km². Mit ihrer wechselvollen Geschichte ist sie ein wahrer Vorreiter der europäischen Integration. In der Großregion (GR) leben zurzeit rund 11,4 Millionen Menschen, was 2,3 % der Gesamtbevölkerung der EU-27 entspricht. In etwa vergleichbarer Größenordnung, das heißt mit 2,5 %, trägt die Großregion zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) der Gemeinschaft bei³. Diese Region, in der die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bereits eine mehr als 50-jährige Tradition hat, verzeichnet die umfassendste grenzüberschreitende Mobilität auf europäischer Ebene.⁴

Die Annäherung und die gemeinsame Entwicklung der Regionen spielen nicht nur eine Schlüsselrolle im europäischen Einigungsprozess, sondern lassen auch die wichtigsten Tendenzen der wirtschaftlichen Dynamik der GR erkennen. Angesichts schrumpfender Bevölkerungszahlen, die sich mit einer voranschreitenden Alterung, sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie mit einer – vor allem in der gegenwärtigen Krise – nicht zu vernachlässigenden Arbeitslosenquote konfrontiert sehen, ist es heute mehr denn je wichtig, die erforderlichen Instrumente zu schaffen, die eine bessere Führung durch die regionalen Institutionen ermöglichen und die Entscheidungsfindung erleichtern.

Die Zukunft der GR liegt u. a. in einer verstärkten Ausgestaltung der Infrastrukturen, einer besseren Koordinierung der Dienstleistungen in den Bereichen Transport und Verkehr, einer erforderlichen Einbindung der Grenzgänger aufgrund ihres Status und einer Verbesserung der hier anzutreffenden Arbeitsbedingungen. Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang dem Aspekt der Grenzgänger zu. Sie bilden den dynamischsten Faktor der Zusammenarbeit in der GR. Die hieran anknüpfenden Fragen beziehen sich beispielsweise auf die Themen „Gemeinsame Aus- und Weiterbildung“, „Förderung der Mehrsprachigkeit“ oder „Nutzung des gemeinsamen Arbeitskräftepotenzials (ältere Arbeitnehmer, junge Menschen, Frauen)“.

Für die Initiierung und Weiterverfolgung in diese Richtung zielender Aktionen ist es notwendig, gemeinsame Wissensgrundlagen, ein gemeinsames Monitoring und koordinierte Analysen zu entwickeln. In diesem Sinne versteht sich die vorliegende Studie als Bestandsaufnahme zur WB in der GR. Dabei sollen die in den jeweiligen Regionen zu beobachtenden Tendenzen und zentralen Einflussfaktoren aufgezeigt werden, um z. B. herauszufinden, inwieweit die WB in der GR die in der Lissabon-Strategie benannten Anforderungen und Zielvorgaben erfüllt.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die vorliegende Analyse das Ziel, den Bestand der verfügbaren „regionalen“ Indikatoren zu erweitern und zugleich je nach Verfügbarkeit und interregionaler Vergleichbarkeit die Tendenzen und Wahrscheinlichkeiten im Zusammenhang mit den wichtigsten Einflussfaktoren für die Teilnahme an WB-Maßnahmen zu nennen. Die Ergebnisse der Analyse sollen dazu beitragen, die Bereitstellung von Informationen zur WB in der GR über bereits existierende Datenquellen hinausgehend zu verbessern. Sie liefert darüber hinaus Informationen über die bei der regionalen Analyse zu beobachtenden Restriktionen und zeigt die wichtigsten Einrichtungen auf, die in der GR und auf internationaler Ebene in diesem Bereich tätig sind. Ergänzt wird die vorliegende Studie durch eine tabellarische Übersicht zum Thema WB.

³ Siehe auch Statistikportal der Großregion: www.grossregion.lu.

⁴ Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020, Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, 2007.

1. Hintergrund und Entstehung des Projekts

Die WB nimmt einen zentralen Platz in der Lissabon-Strategie ein. Sie wird als ein Instrument angesehen, das es den fortschrittlichen Volkswirtschaften ermöglicht, ihre Stellung in der Weltwirtschaft zu behaupten bzw. auszubauen.

Die Staats- und Regierungschefs legten im Europarat im März 2000 das strategische Ziel fest, die Europäische Union bis zum Jahr 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“ (KOM (2003) 685 endgültig). Diese Vorgaben wurden in der Folge auch zu einem wichtigen Ziel der Lissabon-Strategie und einem Leitmotiv für ein detailliertes Arbeitsprogramm, das ein Jahr später verabschiedet wurde. Im Zusammenhang mit der WB wurde im Hinblick auf die Beteiligung am „lebenslangen Lernen“ für Erwachsene im Alter zwischen 25 und 64 Jahren eine anzustrebende Zielquote von 12,5 % festgelegt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschaftskrise, die zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote in der Euro-Zone und einem verstärkten Bedarf an beruflichen Umschulungen (insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer) führte, kommt Fragen der WB eine zentrale Bedeutung zu. Der wirtschaftliche Druck, der von den so genannten Schwellenländern ausgeht, sorgt zusätzlich für eine Verschärfung des internationalen Wettbewerbs. Die industrialisierten Länder müssen die Entwicklung von Spitzentechnologien und hochwertigen Dienstleistungen vorantreiben, wenn sie den Verlust ihrer aktuellen Stellung auf dem Weltmarkt verhindern wollen. Insofern ist der Erwerb von Fachwissen, das die Ausübung hochspezialisierter Arbeiten anstelle der Massenproduktion standardisierter Waren ermöglicht, von essenzieller Bedeutung (McIntosh 1999). In diesem Sinne trägt die Aus- und Weiterbildung entscheidend zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und der Innovationskraft der Unternehmen sowie zum sozialen Zusammenhalt bei.

Die subnationale und internationale Dimension der GR im europäischen Kontext erfordert Instrumente, mit denen sich die Position der GR in Europa und die von ihr zu bewältigenden Herausforderungen darstellen lassen. Sie müssen in der Lage sein, Informationen über die aktuelle Situation, die globale Entwicklung sowie die Probleme und die Herausforderungen im Bereich der schulischen bzw. allgemeinen und beruflichen Bildung aufzuzeigen.

Die derzeit im Statistikportal der GR veröffentlichten grenzüberschreitenden Statistiken sind hierzu nicht in der Lage. Vielmehr ist unter dem Aspekt der WB eine Analyse erforderlich, die aufzeigt, inwieweit die Teilgebiete der GR tatsächlich eine territoriale Einheit im Hinblick auf die Gesellschaft und die Wirtschaft bilden. Aufgrund der wachsenden Mobilität der Unternehmen und Arbeitnehmer wächst die Bedeutung der GR als gemeinsamer Lebensraum, der durch wirtschaftliche und soziale Verflechtungen gekennzeichnet ist.

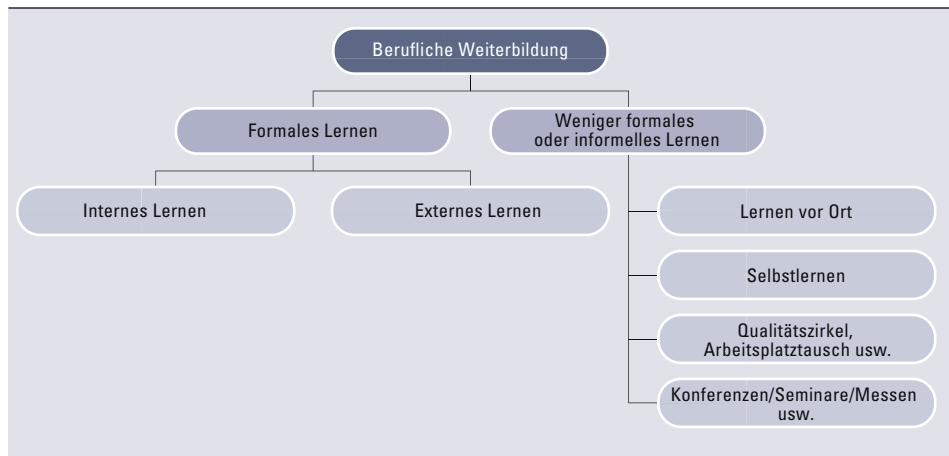
Für Zwecke der vorliegenden Analyse konnte im Wesentlichen auf die Ergebnisse der von Eurostat durchgeführten EU-Arbeitskräfteerhebung zurückgegriffen werden. Diese Erhebung deckt aber nur einen Teil des umfassenden Bereichs der WB ab. Sie ermöglicht dennoch eine schlüssige Analyse dieses Themas für die GR.

1.1. Definition der Weiterbildung

Der Begriff der „Weiterbildung“ ist komplex; es gibt keine einvernehmliche Definition. Die OECD beispielsweise hat die Weiterbildung wie folgt definiert: Sie umfasst „*alle anderen Ausbildungsformen [ausgenommen die Erstausbildung], die von öffentlichen Stellen organisiert, finanziert und gefördert, von den Arbeitgebern angeboten oder von den Teilnehmern selbst finanziert werden, [...], sämtliche organisierten und systematischen Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, an denen Erwachsene teilnehmen, um im Rahmen ihrer aktuellen Beschäftigung oder mit Blick auf eine künftige Beschäftigung neue Kenntnisse und/oder Qualifikationen zu erwerben, um ihre Löhne und Gehälter zu verbessern und/oder um ihre beruflichen Möglichkeiten in ihrem derzeitigen oder einem zukünftigen Beschäftigungsverhältnis zu verbessern und um ganz allgemein ihre Chancen für einen Aufstieg oder eine Beförderung zu steigern*“⁵.

⁵ Zitiert in: Marie Monville, *Évaluation des efforts de formation professionnelle continue*, Conseil central de l'économie (Belgien), August 2007.

Die wesentlichen Kategorien der beruflichen WB können folgendermaßen dargestellt werden:



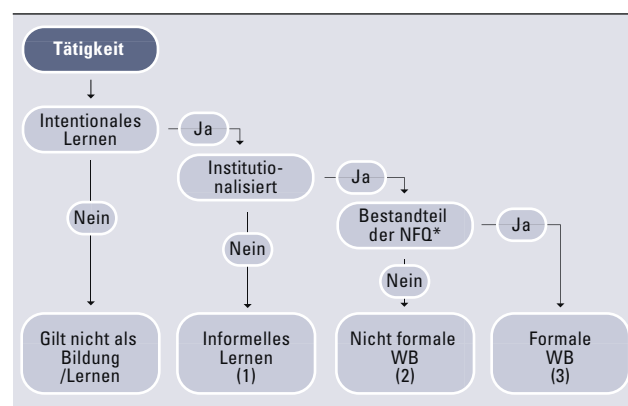
Quelle: Évaluation des efforts de formation professionnelle continue, Conseil central de l'économie (Belgien), August 2007.

Die berufliche WB umfasst das formale und das informelle Lernen. Formales Lernen findet in einem organisierten und strukturierten Rahmen statt (beispielsweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz) und wird in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel explizit als solches bezeichnet. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt in der Regel zu einer Validierung und Zertifizierung⁶.

Das nicht formale Lernen ist in planvolle Tätigkeiten eingebettet, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel), aus Sicht der Lernenden aber als zielgerichtet empfunden werden.

Dies ergibt sich aus den Tätigkeiten, die im Alltag am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit ausgeübt werden. Das informelle Lernen ist (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel) weder organisiert noch strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus der Sicht der Lernenden nichtintentional, und die im Rahmen des informellen Lernens erworbenen Kenntnisse führen üblicherweise nicht zur Zertifizierung, sie können jedoch im Bedarfsfall durch Zeugnisse belegt werden.

Formales und informelles Lernen umfasst sämtliche Lerntätigkeiten, die zu jedem beliebigen Zeitpunkt des Lebens mit dem Ziel unternommen werden, in einer persönlichen, gesellschaftlichen oder berufsbezogenen Perspektive das Wissen, die Fähigkeiten, die Fertigkeiten, die Kompetenzen und/oder die Qualifikationen zu verbessern⁷. Die Europäische Kommission unterteilt die WB in die drei Gruppen informelles Lernen (1), nicht formale WB (2) und formale WB (3):



*National Framework Qualification

Quelle: Classification of learning activities – Manual 2006 edition (EC-ISSN 1725-0056).

⁶ An dieser Stelle sei betont, dass nicht alle Bildungs- und Lernangebote zertifiziert werden. Hieraus ergibt sich das Problem für den Arbeitgeber, die Qualität einer Maßnahme zur beruflichen Bildung zu klassifizieren und zu bewerten, insbesondere dann, wenn sie in einem anderen Land stattgefunden hat, in dem es ein anderes Bildungssystem und nicht bekannte Bildungsmaßnahmen gibt.

Ökonomen bezeichnen dieses Phänomen als das Problem der Asymmetrie der Informationen. Dieser Aspekt wird in Kapitel 3 ausführlicher erläutert.

⁷ Definitionen: CEDEFOP, Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms Multilingual glossary, 2009, http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf.

In einer Mitteilung der Europäischen Kommission zur Erwachsenenbildung aus dem Jahr 2006 mit dem Titel „*Zum Lernen ist es nie zu spät*“ wird insbesondere die Tatsache hervorgehoben, dass die Erwachsenenbildung, zu der sämtliche Formen des Lernens von Erwachsenen nach der Schulzeit und der Erstausbildung zählen, eine immer stärkere Berücksichtigung in den nationalen Reformprogrammen der Mitgliedstaaten findet. Gleichwohl bleibt die konkrete Umsetzung vielfach hinter den festgesetzten Zielen zurück (OECD, 2007). Die meisten Bildungs- und Ausbildungssysteme sind weiterhin primär auf die Bildung und Ausbildung junger Menschen fokussiert. Anpassungen an den Bedarf des lebenslangen Lernens bleiben begrenzt. Zur Veranschaulichung sei darauf hingewiesen, dass sich zusätzlich vier Millionen Personen am lebenslangen Lernen beteiligen müssten, um die Teilnahmequote zu erreichen, die von den Mitgliedstaaten im Rahmen des Programms „Bildung und Ausbildung 2010“⁸ vorgegeben wurde.

Neben der Definition von WB geht es in diesem Kapitel ferner darum zu erläutern, was unter einem Sozialindikator zu verstehen ist. Das Konzept der Sozialindikatoren entstand in den sechziger Jahren in den USA. Diese Indikatoren verfolgten das Ziel, die gesellschaftlichen Nebenwirkungen des Raumfahrtprogramms der NASA zu erfassen und zu antizipieren. Schnell wurde klar, dass es nicht nur an den für eine solche Analyse notwendigen Daten mangelte, sondern dass es auch keine statistische Methode gab, die auf diesen Zweck ausgerichtet war. Vor diesem Hintergrund definierte der Leiter des Projekts, Raymond Bauer, den Begriff des Sozialindikators wie folgt: „*Statistics, statistical series, and all other forms of evidence – that enable us to assess where we stand and are going with respect to our values and goals, and to evaluate specific programs and determine their impact*“ (Bauer, 1966:1).⁹

Basierend auf diesem Ansatz startete die OECD in den siebziger Jahren ein Programm zu den Sozialindikatoren (Bertrand 1986/87). In der Folgezeit wurde dieses Konzept dann nach und nach auf internationaler Ebene übernommen. Zwar kam es im Zuge der wirtschaftlichen Globalisierung zu einer intensiveren Verwendung von Sozialindikatoren (Economic Globalization, a challenge for Official Statistics, EFTA/UNESCO/SSCU, 2007), gleichwohl liegt bis heute weder eine eindeutige noch eine einvernehmliche Definition dieses Konzepts vor.

Für V. de Landsheere (Zitat aus G. de Landsheere, 1994, S. 35) ist ein Indikator eine „*direkte und gültige Statistik, die über den aktuellen Stand und über die im Laufe der Zeit auftretenden und den Umfang und die Art betreffenden Veränderungen eines wichtigen sozialen Phänomens Auskunft gibt.*“ Nun handelt es sich bei einer Statistik aber nicht um einen Indikator an sich. Vielmehr ist es so, dass es die politische, öffentliche und institutionelle Verarbeitung der Daten ist, die diesen einen Status als Instrument zur Bewertung von Systemen verleiht (Meuret 2001, Shavelson et al., 2003, Ariane Baye et al. 2005, S. 9, IWEPS-Diskussionspapier Nr. 0505). In diesem Sinne wird in dem vorliegenden Bericht analysiert, wie sich die Großregion gegenüber anderen europäischen territorialen Einheiten sowie gegenüber Europa insgesamt im Hinblick auf das Erreichen der Ziele von Lissabon sowie auf die wesentlichen Tendenzen und die mögliche Entwicklung positioniert.

Im ersten Teil dieses Berichts werden die wesentlichen politischen und institutionellen Gründe aufgegriffen, die den Anstoß dazu gegeben haben, in dieser Studie das Thema WB zu analysieren. Danach folgen eine Darstellung der Situation der GR unter Betrachtung der Ziele von Lissabon sowie eine Analyse der entscheidenden Einflussfaktoren für die Teilnahme an WB-Maßnahmen auf Basis eines so genannten logistischen Modells. Darüber hinaus werden in diesem Bericht die bei der grenzüberschreitenden und regionalen Analyse im Zusammenhang mit dem Thema WB zu beobachtenden statistischen Restriktionen erläutert, da es für WB keine gemeinsame Definition gibt und – vor allem auf regionaler Ebene – nur in begrenztem Umfang Daten vorliegen.

1.2. Politische und institutionelle Argumente im gegenwärtigen europäischen Kontext

Um das im Rahmen der Lissabon-Strategie formulierte Ziel, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, zu erreichen, ist es von essentieller Bedeutung, über hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu verfügen, die in der Lage sind, neue Technologien anzuwenden und sich an neue Methoden anzupassen.

⁸ OECD, Employment in Europe – Strengthening Continuing Vocational Training at the initiative of the Enterprise, 2007.

⁹ „Statistiken, statistische Reihen und alle sonstigen Formen von Belegen, die es uns zum einen ermöglichen einzuschätzen, wo wir im Hinblick auf unsere Werte und Ziele stehen und in welche Richtung wir uns diesbezüglich bewegen, und mit denen wir zum anderen spezielle Programme evaluieren und damit auch ihre Auswirkungen ermitteln können.“ (Übersetzung des Zitats aus Bauer, 1966:1).

Eine kurzfristige Alternative zu dieser Strategie könnte darin bestehen, Arbeitnehmer mit einer geringeren Produktivität für Stellen im Niedriglohnbereich einzusetzen, um so die Wettbewerbsposition gegenüber den aufstrebenden Ländern (Schwellenländer) zu verbessern. Langfristig würde eine solche Strategie jedoch zu einem Verlust an wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und zu einer Absenkung des Lebensniveaus führen (McIntosh, 1999). Folglich besteht die Notwendigkeit, die vorhandenen Arbeitskräfte an die strukturellen Veränderungen anzupassen, die in den vergangenen Jahrzehnten in Europa eingetreten sind (Boyer, 2000). Die europäische Wirtschaft erlebte den Übergang von einer standardisierten Massenproduktion von Konsumgütern im Sinne des Fordismus zu einer postfordistischen, von Qualität und Innovation geleiteten Produktion. Wie wichtig die strukturelle Stabilität ist, wird durch die gegenwärtige Krise noch einmal besonders deutlich, da diese Krise verglichen mit früheren, zumeist konjunkturellen Krisen, struktureller Art ist und daher eine Bedrohung für die Eckpfeiler unseres Wirtschaftssystems darstellt (Allegrezza, „Presse nationale“ vom 13.05.2009).

In Bezug auf die Herausforderungen, mit denen sich die europäischen Volkswirtschaften konfrontiert sehen (z. B. Globalisierung, Alterung der Bevölkerung, technologischer Fortschritt, Bedarf an besonderen Qualifikationen), spielen sowohl die Ausbildung als auch die WB eine entscheidende Rolle. Dieser Schlüsselrolle wird in der Agenda der EU sowie in den Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung, die in die überarbeitete Lissabon-Strategie aufgenommen wurden, Rechnung getragen. Die Lissabon-Strategie empfiehlt die Förderung des Humankapitals und eine entsprechende Steigerung der Investitionen in diesem Bereich. In einer Mitteilung der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2001 mit dem Titel „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ und der Entschließung des Europäischen Rates von 2002 zum lebenslangen Lernen wird übereinstimmend betont, wie wichtig die Formulierung von Strategien in dieser Hinsicht ist. Der Entwicklung des Humankapitals kommt eine entscheidende Rolle für die Realisierung wirtschaftlichen Wachstums und für das Erreichen von Zielen im sozialen Bereich sowie bei der Beschäftigung und im Beruf zu, wie dies auch in dem im Jahr 2006 von den zuständigen europäischen Bildungsministern, den europäischen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission verabschiedeten Helsinki-Kommuniqué über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung betont wird.

In dem aus dem Jahr 2007 stammenden Bericht der OECD über die Beschäftigung in Europa wird hervorgehoben, dass es mindestens vier Gründe für eine Intensivierung der WB im Kontext der Lissabon-Strategie gibt. Zunächst einmal kann WB dazu beitragen, soziale Ausgrenzung und Einkommensungleichheit durch eine Verbesserung der Qualifikationen und der Beschäftigungsfähigkeit gefährdeter Arbeitnehmer zu reduzieren. Zum zweiten kann mit WB erreicht werden, dass ältere Arbeitskräfte länger auf dem Arbeitsmarkt gehalten werden, was wiederum die sozialen Sicherungssysteme stützt. Zum dritten sind WB-Maßnahmen ein entscheidendes Element bei der Durchführung von so genannten Flexicurity-Maßnahmen (im Sinne der 2007 von der Europäischen Kommission verabschiedeten Mitteilung „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“), da auf diese Weise der Arbeitsmarkt in einem Umfeld dauerhaften ökonomischen Wandels dynamisiert und die Möglichkeit des Transfers der Qualifikationen der Arbeitnehmer zwischen den Unternehmen geschaffen wird. Dies stärkt zugleich die Arbeitsplatzsicherheit. Schließlich können die WB-Initiativen dazu führen, dass die Arbeitnehmer Qualifikationen erwerben, die es ihnen ermöglichen, in einer von raschem Wandel geprägten Zeit zu lernen und sich Neuerungen zu öffnen, wodurch wiederum die europäischen Unternehmen an Wettbewerbsfähigkeit gewinnen können.

Bildung und Weiterbildung werden zum einen als unverzichtbare Instrumente angesehen, um die Bürger mit den auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen auszustatten, und zum anderen ganz allgemein als Schlüssel zum persönlichen Erfolg und Wohlergehen in einer Wissensgesellschaft. In diesem Sinne muss die Politik in Europa eine doppelte Funktion übernehmen: Sie muss sowohl zur Wettbewerbsfähigkeit als auch zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts beitragen. Dabei müssen alle Bevölkerungsschichten angesprochen werden, indem denen, die über ein größeres Potenzial verfügen, attraktive Möglichkeiten angeboten werden, ohne dabei die zu vernachlässigen, die vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Bildung und in noch stärkerem Maße die WB gerecht und effektiv sein müssen, wie dies auch in der Mitteilung der Europäischen Kommission von 2006 über „Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung“¹⁰ verdeutlicht wird.

¹⁰ OECD, Employment in Europe – Strengthening Continuing Vocational Training at the initiative of the Enterprise, 2007.

2. Statistische Indikatoren der Großregion

In der Großregion mit ihren fünf Teilgebieten stoßen nicht nur mehrere Kulturen und Sprachen, sondern auch unterschiedliche Bildungssysteme aufeinander, die eigene Wege gehen, um die junge Generation auf die Zukunft vorzubereiten. Dabei unterscheiden sich die Bildungssysteme in ihren Inhalten, Methoden und Zielsetzungen. Dies erschwert grundsätzlich die Bereitstellung und Zusammenführung von Daten zur WB.

Vor diesem Hintergrund werden zunächst die Daten vorgestellt, die bei der Analyse der WB die Basis dieser Arbeit ausmachen. Außerdem werden die sonstigen, das Thema betreffende regionale Daten kommentiert. Abschließend werden die auf Basis eines binären Modells herausgearbeiteten wichtigsten Einflussfaktoren für die Wahrscheinlichkeit einer Beteiligung an WB dargestellt. Damit soll in den folgenden Abschnitten ein möglichst vollständiger Überblick über die Situation der WB in der GR vermittelt werden – und zwar sowohl aus empirischer und theoretischer Perspektive als auch unter Berücksichtigung des regionalen Kontextes.

2.1. Datenlage

2.1.1. Die verwendeten Daten

Um ein genaues Bild von der Beteiligung an der WB in der Großregion zu vermitteln, werden in der vorliegenden Untersuchung die Daten der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) verwendet. Das Ziel besteht darin, Indikatoren zur Beteiligung an der WB in der GR vorzulegen und die Einflussfaktoren für lebenslanges Lernen zu untersuchen. Die Analyse dient dem Zweck, wichtige WB-Tendenzen aus regionaler Sicht (innerhalb der GR und ihrer Teilgebiete) und in zeitlicher Perspektive (Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren) aufzuzeigen. Auf diese Weise lässt sich im Rahmen der Analyse darlegen, wie die einzelnen Regionen der GR im Hinblick auf die Lissabon-Strategie, die als Zielvorgabe für die Beteiligung von Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren an WB eine Teilnahmequote von 12,5 % nennt, positioniert sind.

Bei der AKE handelt es sich um eine sozio-ökonomische Erhebung in den Haushalten, die für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre und älter) in drei sich gegenseitig ausschließenden Gruppen (Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen) beschreibende und erklärende Daten liefert¹¹. Zusätzlich stellt die AKE u. a. Informationen über WB bereit.

Die AKE reiht sich in die von der EU in Form von Bevölkerungsumfragen durchgeführten sozio-ökonomischen Erhebungen ein und wird vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) in Zusammenarbeit mit den nationalen statistischen Ämtern koordiniert und von Letzteren durchgeführt¹². Auch wenn die Fragen zur WB bei der Durchführung dieser Erhebung nicht im Vordergrund stehen, ermöglichen es die zusammengetragenen Daten dennoch, Analysen vorzunehmen, die den Anforderungen und Zielen der vorliegenden Studie entsprechen.

Ein Nachteil der AKE besteht darin, dass sie keine Daten über die Kosten der WB liefert. Häufig wird versucht, die Kosten, die den Arbeitgebern entstehen, über die Finanzierung der WB zu quantifizieren. Zwar kann dieses Vorgehen einen guten Eindruck von dem in das Humankapital investierten Betrag vermitteln, es bringt jedoch kaum Hinweise auf die tatsächlichen Kosten, da die so genannten Opportunitätskosten nur sehr schwer zu quantifizieren sind. Bei der Auswertung der Tabelle 19 zeigt sich, dass Opportunitätskosten eine wichtige Rolle spielen. Insbesondere ist festzustellen, dass sich in allen fünf Teilregionen der GR die Arbeitnehmer großer Unternehmen häufiger an WB beteiligt haben als die Arbeitnehmer kleinerer und mittlerer Unternehmen. Aufgrund der eingeschränkten Humanressourcen fallen die Opportunitätskosten für die WB bei den Kleinstunternehmen sowie den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)¹³ häufig höher aus als bei den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

Ferner liefert die AKE keine Informationen darüber, ob die WB vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer selbst finanziert wird. Erhoben wird aber, ob die WB während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattgefunden hat¹⁴. Die Tabellen 5 bis 8 zeigen, dass die meisten absolvierten WB-Maßnahmen mit der jeweiligen Beschäftigung in Verbindung stehen und während der bezahlten Arbeitszeit absolviert werden.

¹¹ Für weitere Einzelheiten zu den wichtigsten Merkmalen der AKE siehe Anhang 1.

¹² Für weitere Informationen zur Vergleichbarkeit der AKE-Daten siehe Anhang 1.

¹³ Obwohl nach offizieller Definition unter die KMU Unternehmen mit 10 bis 250 Beschäftigten fallen (die zudem einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft, Art. 2 des Anhangs der Empfehlung 2003/361/EG), werden hier diejenigen Unternehmen als KMU bezeichnet, die zwischen zehn und fünfzig Beschäftigte haben, denn im Rahmen der AKE ist es nicht möglich,

zwischen den Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten und mehr als 250 Beschäftigten zu unterscheiden. Die in der Erhebung verwendeten Kategorien lauten wie folgt: 1 bis 10 Beschäftigte(r), 11 bis 49 Beschäftigte und 50 und mehr Beschäftigte; dementsprechend wird die folgende Aufteilung vorgenommen: Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), KMU (10 bis 50 Beschäftigte) und Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

¹⁴ Die Fragen nach dem Hauptgrund der Weiterbildung (in Verbindung mit der Arbeit oder auf persönliche Interessen ausgerichtet) und nach dem Zeitraum der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit) sind optionale Fragen. Der Anteil der nicht erteilten Antworten ermöglicht es nicht, dieses Merkmal in das ökonomische Modell zu integrieren. Die Zahl der Auskünfte ist jedoch ausreichend, um hieraus klare Tendenzen abzuleiten. Die entsprechenden Fragen wurden 2003 hinzugefügt.

Daraus lässt sich ableiten, dass die Finanzierung dieser Maßnahmen in den meisten Fällen vom Arbeitgeber übernommen wird.

Der sich für die Arbeitgeber ergebende Nutzen wird in der Regel anhand der zu verzeichnenden Produktivitätssteigerung gemessen. Letztere ist jedoch ebenso wie die Opportunitätskosten nur schwer zu quantifizieren. Hierfür müssten eigene Erhebungen durchgeführt werden. In einem grenzüberschreitenden Kontext ist es kaum möglich, Daten zu erhalten, die eine vergleichbare Analyse ermöglichen. Einem Bericht der Europäischen Kommission zufolge besteht jedoch eine deutliche Verbindung zwischen Bildung und Produktivität.¹⁵

Der Nutzen für den Lernenden wird in der Regel anhand der Steigerung der Vergütung gemessen, um den Zusammenhang zwischen der absolvierten WB und der gezahlten Vergütung zu verdeutlichen. Da das Erhebungsmerkmal „Vergütung“ in der AKE bis 2008 nicht obligatorisch war und der Anteil der unbeantworteten Fragen hoch ausfällt, kann dieser Aspekt nicht in die vorliegende Analyse einbezogen werden.

2.1.2. Die bestehenden Daten

Für die statistische Analyse des Themas WB können verschiedene Quellen herangezogen werden. Zum einen sind dies Fachstatistiken, die als Primärerhebung, das heißt durch direkte Befragung der auskunftspflichtigen Unternehmen, Haushalte oder Personen, durchgeführt werden. Bei neu hinzu kommenden Statistiken oder Änderungen bestehender Erhebungen wird allerdings verstärkt versucht, auf bereits vorliegende Verwaltungsdaten zurückzugreifen, also die notwendigen Informationen auf sekundärstatistischem Wege zu gewinnen. Dies entspricht dem von der Europäischen Kommission vorgegebenen und in vielen Staaten verfolgten Ziel, die Unternehmen und privaten Haushalte von staatlichen Verpflichtungen so weit wie möglich zu entlasten, um den Bürokratieabbau schnell und umfassend voranzutreiben. Zu prüfen ist allerdings, ob die Daten die erforderliche Qualität aufweisen, da sie ursprünglich nicht für Zwecke der amtlichen Statistik erfasst wurden. Dies gilt beispielsweise für die Verwendung von Angaben der Finanzverwaltung, der Arbeitsverwaltung oder der kommunalen Einwohnermelderegister.

Vor allem ist bei Unternehmensdaten im Fall von regional unterschiedlichen Betriebsstätten darauf zu achten, dass der regionale Bezug gewährleistet ist, auch wenn der Unternehmenssitz außerhalb der Region liegt. Schließlich ist sicherzustellen, dass die Verwaltungsdaten für eine grenzüberschreitende Analyse geeignet sind.

Die statistischen Ergebnisse nationaler Erhebungen können für genauere Analysen auch auf regionaler Ebene herangezogen werden, vor allem dann, wenn sie mit anderen Erhebungen oder anderen Datenquellen (z. B. Verwaltungsdaten) kombinierbar sind. Die Nutzung von Verwaltungsdaten und statistische Erhebungen stehen nicht im Widerstreit zueinander, sie können vielmehr – zumindest in einigen Fällen – als komplementär angesehen werden. Neben der Tatsache, dass Verwaltungsdaten für ergänzende Informationen hinzugezogen werden können, bieten sie sich darüber hinaus auch für die Ausarbeitung der Auswahlgrundlage für die Erhebungen in den Unternehmen und Haushalten an. Aufgrund der oben erwähnten und in Anhang 5 nochmals genauer erläuterten Probleme war bei der vorliegenden Analyse eine Zusammenführung dieser unterschiedlichen Datenquellen aber nicht möglich. Nationale Erhebungen zum Thema WB gibt es nicht in allen Staaten bzw. allen Regionen der GR oder die Unterschiede in der Ausgestaltung verhindern eine Ableitung vergleichbarer Indikatoren.

Schließlich existieren Daten aus europäischen Erhebungen. Diese haben den entscheidenden Vorteil, dass sie zwischen den Mitgliedstaaten harmonisiert und damit unmittelbar untereinander vergleichbar sind. Gleichwohl ist zu bedenken, dass das Verständnis für die Fragen und die Art der Antworten trotz einheitlicher Vorgaben unterschiedlich sein kann. Dies gilt auch für die WB, für die – wie im vorangegangenen Kapitel dargelegt – keine einheitliche Begriffsdefinition vorliegt.

Ein Nachteil der europäischen Erhebungen liegt in der Verfügbarkeit der Daten. Aufgrund der strengen Geheimhaltungsvorschriften ist der Zugang zu den Daten – insbesondere den Mikrodaten – nur eingeschränkt möglich. Ein weiterer Nachteil ergibt sich aus der geringen Regionalisierungstiefe der Daten. In der Regel werden die europäischen Erhebungen auf nationaler Ebene durchgeführt. Häufig sind die Daten auf tieferer regionaler Ebene (NUTS) nicht verfügbar oder nicht ausreichend valide.

¹⁵ „(...) a strong link exists between human capital and productivity in businesses. Investment in human capital increases productivity and is a direct source of innovation and competitiveness.“ European Commission (2005), Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training, Commission Staff Working Paper, S. 3.

Die Verwendung der Daten nationaler Erhebungen auf regionaler Ebene kann auf Grenzen stoßen, die in der Signifikanz und der Verlässlichkeit der Daten begründet sind. In diesem Sinne legt Eurostat Beschränkungen für die Veröffentlichung fest: Wird eine bestimmte – relativ hoch angesetzte – Zahl von Beobachtungen nicht erreicht, dürfen die Ergebnisse der Erhebung nicht veröffentlicht werden. Diese Hürde ist nur schwer zu überwinden, so lange die Stichprobenumfänge nicht vergrößert bzw. die Grenzwerte für die Verlässlichkeit (beispielsweise durch die Methode der „Small Area Estimation“, die immer häufiger in Frankreich angewandt wird) nicht gesenkt werden. Auf Basis der in Haushalten durchgeführten Erhebungen, wie beispielsweise der AKE, kann auf der Ebene NUTS 2 auf ausreichendes Datenmaterial für Untersuchungen zurückgegriffen werden. Bei Erhebungen auf Unternehmensebene geht der regionale Aspekt möglicherweise verloren, wenn sich der Unternehmenssitz nicht in der untersuchten Region befindet.¹⁶

Diese Ausführungen zeigen, wie schwierig es ist, verlässliche Quellen zu finden, in denen die benötigten Informationen enthalten sind und die aus systematischer Sicht die Anforderungen für eine Analyse der interregionalen und grenzüberschreitenden Entwicklungen erfüllen. Dies gilt sowohl für die GR als auch für andere europäische Teilregionen, die ähnliche Verhältnisse beim Arbeitsmarkt, beim Markt für Güter und Dienstleistungen und immer häufiger auch beim Weiterbildungsmarkt vorweisen.

Angesichts der wachsenden Bedeutung der regionalen Zusammenarbeit steigt folglich der Bedarf an vergleichbaren Indikatoren und Daten. Diese Studie legt dar, welche Art von Analysen mit den vorhandenen Daten möglich ist und welche Schwierigkeiten bei Analysen auf interregionaler Ebene auftreten können.

Auf internationaler Ebene gibt es auf dem Gebiet der Statistiken, der Indikatoren und des Benchmarking im Bereich der WB die folgenden Hauptakteure: Eurostat¹⁷, das CRELL (Centre for Research on Education and Lifelong Learning¹⁸), die ETF (Education and Training Foundation¹⁹) und die OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development)²⁰.

2.2. Untersuchungsergebnisse

2.2.1. Die Entwicklung aus regionaler Sicht und in zeitlicher Perspektive

Im ersten Teil dieses Abschnitts wird zunächst anhand der jeweiligen Teilnahmequoten dargelegt, in welchem Umfang Erwachsene im Alter zwischen 25 und 64 Jahren im untersuchten Zeitraum an WB teilgenommen haben. Im zweiten Teil werden Kreuztabellen zwischen der Zielvariablen (die Teilnahme an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen vor der Erhebung)

Tabelle 1: Teilnahme an Erwachsenenbildung auf europäischer Ebene nach Geschlecht (in %)

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU15 - Insgesamt	8,2 ^e	8,0 ^e	8,0 ^e	8,1	9,8 ^b	10,7	11,3	11,2	10,9	11,0 ^p
EU15 - Männer	7,8 ^e	7,6 ^e	7,5 ^e	7,5	9,1 ^b	10,0	10,4	10,2	9,8	10,0 ^p
EU15 - Frauen	8,5 ^e	8,5 ^e	8,5 ^e	8,8	10,4 ^b	11,4	12,1	12,2	11,9	12,0 ^p
EU25 - Insgesamt	.	7,5 ^e	7,5 ^e	7,6	9,0 ^b	9,8	10,3	10,2	10,0	10,1 ^p
EU25 - Männer	.	7,1 ^e	7,0 ^e	7,0	8,4 ^b	9,1	9,5	9,3	9,0	9,1 ^p
EU25 - Frauen	.	8,0 ^e	8,0 ^e	8,2	9,6 ^b	10,6	11,1	11,1	10,9	11,0 ^p
EU27 - Insgesamt	.	7,1 ^e	7,1 ^e	7,2	8,5 ^b	9,3	9,8	9,7	9,5	9,6 ^p
EU27 - Männer	.	6,7 ^e	6,6 ^e	6,6	7,9 ^b	8,7	9,0	8,8	8,6	8,7 ^p
EU27 - Frauen	.	7,5 ^e	7,6 ^e	7,8	9,1 ^b	10,0	10,5	10,5	10,3	10,4 ^p

b: Bruch der Zeitreihe; e: geschätzt; p: vorläufig.

Quelle: Eurostat-Arbeitskräfteerhebung.

¹⁶ Für weitere Informationen über die EU-Erhebungen sowie über ihre Vor- und Nachteile für eine regionale Verwendung siehe Anhang 5.

¹⁷ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

¹⁸ <http://crell.jrc.ec.europa.eu>

¹⁹ <http://www.etf.europa.eu>

²⁰ <http://www.oecd.org>

und den zur Verfügung stehenden wichtigsten erklärenden Variablen veranschaulicht, die die Entwicklung im Laufe der Zeit und in den einzelnen Regionen aufzeigen. Die Zahlen in diesen Tabellen stehen für den Prozentsatz derjenigen Personen, die in den verschiedenen Kategorien an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben.

Tabelle 1 gibt einen allgemeinen Überblick über die Entwicklung bei der Beteiligung an Erwachsenenbildung im Europa der 15, 25 und 27 Staaten für den Zeitraum von 1998 bis 2008. Zu erkennen ist, dass es in Europa bisher nicht gelungen ist, das Lissabon-Ziel²¹ einer Teilnahmequote von 12,5 % der Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren am lebenslangen Lernen zu erreichen, obwohl die Beteiligung an Erwachsenenbildung von 2000 bis 2004 zunächst kontinuierlich gestiegen ist. Hingegen ist festzustellen, dass es in den Jahren 2005 und 2006 zu einer Stagnation bei der Beteiligung gekommen ist, auf die dann 2007 sogar ein leichter Rückgang folgte. Gemäß den Prognosen von Eurostat sollten die Teilnahmequoten 2008 wieder zunehmen.²²

Angesichts der statistischen Brüche in den Zeitreihen ist bei der Interpretation der Entwicklung der Teilnahmequoten Vorsicht geboten.

Festzustellen ist, dass die Teilnahmequote auf europäischer Ebene bei den Frauen auf einem höheren Niveau liegt als bei den Männern.

Die Analyse von Bassanini et al. (2005) zeigt in diesem Zusammenhang, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer WB-Maßnahme bei den Frauen bei sonst gleichen Bedingungen (ceteris paribus) höher liegt als bei den Männern, auch wenn die Differenz relativ gering ausfällt. Dieses Ergebnis steht mit einigen Arbeiten aus jüngster Zeit im Einklang, wonach der Zugang zu WB für Frauen etwas einfacher ist (siehe unter anderem Wooden und Van den Heuvel, 1997, sowie Arulampalam et al., 2004). Eine Einschätzung der Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB-Maßnahmen bei den Männern und Frauen in der GR erfolgt im Abschnitt 2.2.3. (Bestimmungsfaktoren für die Teilnahme an WB).

Tabelle 2: Teilnahme an Erwachsenenbildung in Frankreich, Belgien, Deutschland und Luxemburg nach Geschlecht [1] (in %)

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Frankreich insgesamt ^[2]	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,1 ^b	7,1	7,1	7,6	7,4	7,2
Frankreich insgesamt ^[3]	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,4	7,8	7,1	7,9	7,8	7,2
Frankreich - Männer	2,5	2,4	2,6	2,5	2,4	7,0 ^b	7,1	7,0	7,2	7,0	6,9
Frankreich - Frauen	2,8	2,7	3,1	3,0	3,0	7,2 ^b	7,1	7,2	8,0	7,9	7,5
Belgien insgesamt ^[2]	4,4	6,9 ^b	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6 ^b	8,3	7,5 ^p	7,2	6,8
Belgien insgesamt ^[3]	4,4	6,9	6,8	7,2	6,5	8,5	9,5	8,3	7,5	7,2	6,8
Belgien - Männer	5,0	7,8 ^b	6,7	6,9	5,9	7,0	8,7 ^b	8,2	7,4 ^p	7,0	6,4
Belgien - Frauen	3,8	6,1 ^b	5,7	5,9	6,0	6,9	8,5 ^b	8,5	7,6 ^p	7,4	7,2
Deutschland insgesamt	5,3	5,5	5,2	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
Deutschland - Männer	6,0	6,0	5,6	5,7	6,1	6,4	7,8	8,0	7,8	8,0	8,0
Deutschland - Frauen	4,6	5,0	4,8	4,8	5,5	5,6	7,0	7,4	7,3	7,6	7,8
Luxemburg insgesamt	5,1 ^b	5,3	4,8	5,3	7,7	6,5 ^b	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5
Luxemburg - Männer	5,4 ^b	6,2	5,7	5,9	8,9	6,8 ^b	9,5	8,5	7,6	6,5	7,6
Luxemburg - Frauen	4,8 ^b	4,4	3,9	4,7	6,4	6,1 ^b	10,1	8,5	8,7	7,4	9,5

b: Bruch der Zeitreihe; e: geschätzt; p: vorläufig.

[1] Die fett/kursiv hervorgehobenen Prozentsätze weisen eine fehlende Übereinstimmung zwischen der Verwendung von jährlichen Daten und von Dreimonatsdurchschnitten auf.

[2] Dreimonatsdurchschnitt.

[3] Jahresbezogene Daten.

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

²¹ Die Politik der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung erhielt im Jahr 2000 durch die Verabschiedung der Lissabon-Strategie einen zusätzlichen Impuls. Bei der Lissabon-Strategie handelt es sich um das globale Programm der EU, dessen Schwerpunkt auf Wachstum und Beschäftigung liegt. Die im Rahmen dieser Strategie vorgegebene europäische Zielmarke zum lebenslangen Lernen ist eine durchschnittliche Teilnahmequote

von 12,5 % der Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren an einer Bildungsmaßnahme.

²² Da die Zahlen für 2008 auf europäischer Ebene bei Redaktionsschluss noch nicht vorlagen, werden die Prognosen von Eurostat herangezogen.

Auf der Ebene der Staaten, in denen die Teilgebiete der GR liegen, trifft diese Beobachtung nicht immer zu. In **Tabelle 2** wird die Teilnahmequote der Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren im Zeitraum von 1998 bis 2008 für Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg nach Geschlecht aufgeführt. In Frankreich ist dieselbe Tendenz wie auf europäischer Ebene zu beobachten, das heißt, dass die Frauen hier häufiger an WB-Maßnahmen teilnehmen als die Männer. In Belgien haben die Männer bis 2004 häufiger an WB teilgenommen, während die Teilnahmequote dann in den Folgejahren bei den Frauen höher lag als bei den Männern. In Luxemburg war im Zeitraum zwischen 1998 und 2003 dieselbe Entwicklung wie in Belgien zu verzeichnen, also eine höhere Beteiligung der Männer an WB zwischen 1998 und 2003, und der umgekehrte Verlauf ab 2004. Eine bemerkenswerte Entwicklung bei der WB ist in Deutschland zu beobachten: Hier fällt die Beteiligung der Männer im gesamten Untersuchungszeitraum höher aus als bei den Frauen. Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass die Frauen in Deutschland ihre Berufstätigkeit häufiger und länger unterbrechen als in den anderen Ländern der OECD (Oosterbeek, 1998).

Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern an WB in den Teilgebieten der GR geht aus **Tabelle 3a** hervor. Es zeigt sich, dass in Rheinland-Pfalz die Quote der Männer mit 56,2 % in den vergangenen zehn Jahren im Durchschnitt am höchsten ist und damit bei den Frauen mit 43,8 % am niedrigsten.

In allen vier Staaten liegt die Beteiligung an WB unter dem europäischen Durchschnitt. In Deutschland ist seit 2001 ein nahezu kontinuierlicher Anstieg zu beobachten. Luxemburg verzeichnet nach einer rückläufigen Entwicklung zwischen 2004 und 2007 für 2008 eine Zunahme. Vor 2004 war die Beteiligung an WB-Maßnahmen im Großherzogtum von 4,8 % im Jahr 2000 auf 9,8 % im Jahr 2004 gestiegen. In Frankreich blieb die Teilnahmequote von 1998 bis 2002 relativ konstant; ab 2003 kam es dann zu einer deutlichen sprunghaften Entwicklung der WB²³. In Belgien schließlich verlief die WB-Teilnahme in den vergangenen zehn Jahren überwiegend konstant, mit einem leichten Rückgang in den Jahren 2000 und 2002.

Tabelle 3b: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach Geschlecht (in %)

Jahr	Männer			Frauen		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	46,6	53,3	56,8	53,5	46,7	43,2
1999	46,1	58,8	56,4	53,9	41,2	43,6
2000	45,4	60,0	56,3	54,6	40,1	43,7
2001	44,7	56,1	53,0	55,3	43,9	47,0
2002	43,4	58,6	52,0	56,6	41,4	48,0
2003	47,2	53,2	49,2	52,8	46,8	50,8
2004	47,9	49,0	51,2	52,1	51,0	48,8
2005	48,5	50,5	49,0	51,5	49,5	51,0
2006	47,5	46,2	49,7	52,5	53,9	50,3
2007	45,9	46,5	49,1	54,1	53,5	50,9
Durchschnitt	46,3	53,2	52,3	53,7	46,8	47,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 3a: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach Geschlecht (in %)

Jahr	Männer					Frauen				
	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal
1998	.	45,0	53,3	.	54,0	.	55,0	46,7	.	46,0
1999	62,5	51,0	58,8	56,9	60,9	37,5	49,0	41,2	43,1	39,2
2000	55,1	47,9	60,0	58,2	50,8	44,9	52,1	40,1	41,8	49,2
2001	56,2	51,3	56,1	58,9	51,0	43,8	48,7	43,9	41,1	49,0
2002	52,2	48,3	58,6	56,5	52,9	47,8	51,7	41,4	43,5	47,1
2003	49,6	40,8	53,2	56,6	51,9	50,4	59,2	46,8	43,4	48,1
2004	56,8	42,1	49,0	56,5	50,2	43,2	57,9	51,0	43,5	49,9
2005	55,2	53,6	50,5	54,1	48,8	44,8	46,4	49,5	45,9	51,2
2006	57,4	55,6	46,2	54,0	49,3	42,6	44,4	53,9	46,0	50,7
2007	54,8	48,9	46,5	54,5	49,4	45,2	51,1	53,5	45,5	50,7
Durchschnitt	55,6	48,5	53,2	56,2	51,9	44,4	51,5	46,8	43,8	48,1

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

²³ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es 2003 in Frankreich zu einem statistischen Bruch in der Zeitreihe gekommen ist und die Fragestellung in Bezug auf WB verändert wurde.

Bei den Zahlen in der **Tabelle 2** handelt es sich um die Prozentsätze, die aus den jährlichen Daten abgeleitet und auf der Grundlage der Mikrodaten der AKE berechnet wurden. Die fett markierten, kursiven Zahlen resultieren aus dem Durchschnitt der vierteljährlichen Daten.

Kasten 1: Daten für Deutschland

Deutschland gehört nicht zu den Unterzeichnerstaaten des bilateralen Übereinkommens zwischen Eurostat und einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten, das ein gegenseitiges Bereitstellen von Mikrodaten aus der AKE zwischen den Unterzeichnerstaaten ermöglicht. Insofern konnte bei dieser Untersuchung nicht auf die von Eurostat verarbeiteten Daten von Deutschland zurückgegriffen werden. Da es außerdem nach deutschem Recht nicht erlaubt ist, dass die Einzeldaten der AKE (die in den deutschen Mikrozensus integriert ist) das deutsche Staatsgebiet verlassen, war ein Zugang zu diesen Daten ebenfalls nicht möglich.

Die für die beiden deutschen Regionen Saarland und Rheinland-Pfalz benötigten Merkmale aus dem Mikrozensus wurden daher – soweit verfügbar – vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz in aggregierter Form zur Verfügung gestellt. Diese beiden Regionen werden dementsprechend nicht in allen vorgelegten Tabellen aufgeführt. Darüber hinaus waren auch die deutschen Daten des Ad-hoc-Moduls nicht verfügbar. Ohne Zugang zu den Einzeldaten war es außerdem nicht möglich, Deutschland bzw. das Saarland und Rheinland-Pfalz in das logistische Modell zu integrieren, das im Abschnitt 2.2.3. (Bestimmungsfaktoren für die Teilnahme an WB) vorgestellt wird.

Kasten 2: Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf die WB

Sämtliche im Rahmen dieser Arbeit vorgelegten Ergebnisse müssen unter Berücksichtigung eines entscheidenden Aspekts interpretiert werden, dem Unterschied zwischen Wohnort und Arbeitsort insbesondere in Verbindung mit den starken Grenzgängerströmen in Richtung Luxemburg. Zu bedenken ist, dass die AKE, die eine Erhebung in den Haushalten der Nationalstaaten bzw. den Teilgebieten der GR darstellt, per definitionem am Wohnort der zu befragenden Personen durchgeführt wird.

Daher sind die Teilnahmequoten der WB und vergleichbarer Maßnahmen bei den Einwohnern des Saarlandes, von Lothringen, Rheinland-Pfalz und Wallonien teilweise auf die Gestaltung und Entwicklung der WB in Luxemburg bzw. in den luxemburgischen Unternehmen zurückzuführen.

Folglich müssen die Ergebnisse, insbesondere der zeitliche Verlauf der Teilnahmequoten in den fünf Teilregionen, vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und der Arbeitsmarktentwicklung sowie der Pendlerströme in Richtung Luxemburg betrachtet werden. Während also die Teilnahmequote in Luxemburg, Lothringen und Wallonien gegen Ende des Untersuchungszeitraums abnimmt, ist in den beiden deutschen Regionen Saarland und Rheinland-Pfalz ein Anstieg zu verzeichnen. Ist dies möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Grenzgänger aus den frankophonen Regionen höher ist als die Zahl der Grenzgänger aus den deutschen Regionen? Oder ist es die Folge konjunktureller Unterschiede bzw. der unterschiedlichen Reaktion auf konjunkturelle Entwicklungen, was den Umfang der WB angeht?

Differenzen sind vor allem in Belgien und – weniger stark ausgeprägt – in Frankreich zu erkennen. Hieran wird wiederum deutlich, wie schwierig es ist, international vergleichbare Datenbestände aufzubauen. Obwohl die AKE als eine qualitativ hochwertige Erhebung gilt, war es aufgrund der unterschiedlichen Verfahren in den EU-Mitgliedstaaten bei der Datenerhebung in den vergangenen zehn Jahren nicht möglich, für alle Staaten eine vergleichbare Gewichtung und Harmonisierung durchzuführen. So entstanden, wie in Anhang 1 dargestellt, in den einzelnen Ländern zu unterschiedlichen Zeitpunkten statistische Brüche in den Zeitreihen. Im Fall Belgiens ist hierbei vor allem auf die Unterscheidung zwischen dem Dreimonatsdurchschnitt und den jährlichen Daten hinzuweisen. Daher kommt es, obwohl die grundsätzliche Tendenz unverändert bleibt, gleichwohl zu Abweichungen von bis zu 1,5 Prozentpunkten (bei einem Gesamtwert von 7 %). Warum Belgien besonders davon betroffen ist, liegt z. T. an der relativ kleinen Stichprobe dort. Hinzu kommt, dass die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher WB lediglich ein nachgeordnetes Merkmal der AKE ist und die Kalibrierung einer solchen Variablen nicht so genau ist wie bei den primären Fragen.²⁴

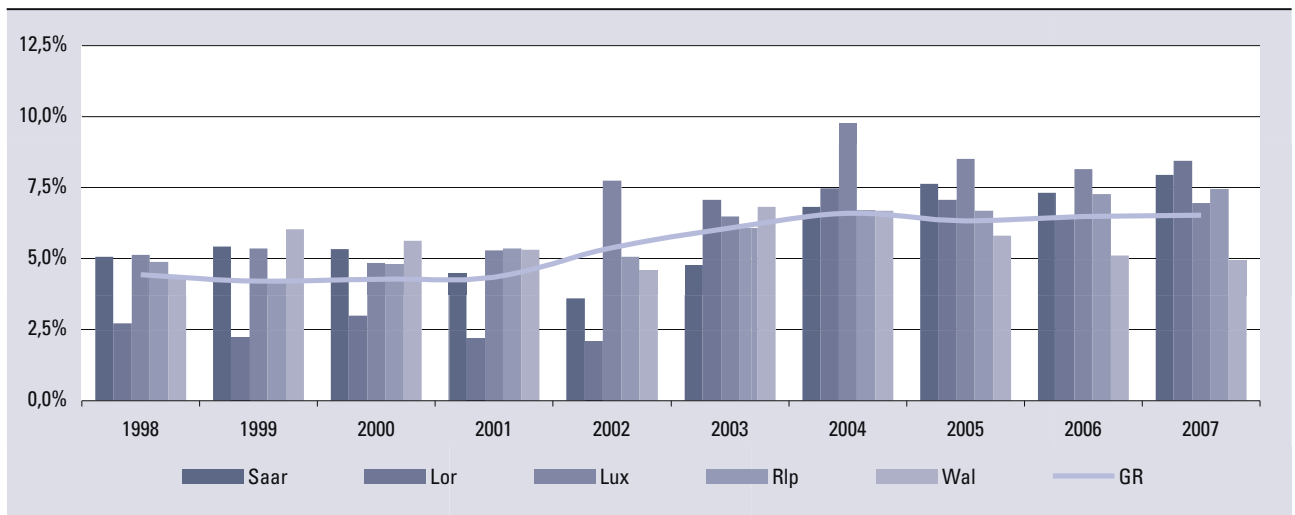
Luxemburg zeigt keine Abweichungen, da es dort bis 2006 keine vierteljährlichen Daten gab. Obwohl die Erhebung seit 2003 kontinuierlich durchgeführt wird, war es aufgrund des geringen Umfangs der Stichproben nicht möglich, vierteljährliche Daten zu gewinnen. Da für Deutschland keine Einzeldaten vorlagen, konnte ein entsprechender Vergleich nicht erfolgen.²⁵

In **Grafik 1** werden für den Zeitraum von 1998 bis 2007 die Teilnahmequoten in der GR im Bereich der allgemeinen und beruflichen WB dargestellt und in Beziehung zum Lissabon-Ziel (dargestellt durch die Linie bei der 12,5%-Marke) gesetzt. Zu erkennen ist, dass die Quoten in den Teilgebieten der GR zwischen einem Wert von unter 2 % in Lothringen für die Jahre 2001 und 2002 und einem Höchstwert von annähernd 10 % für Luxemburg im Jahr 2004 schwanken. Während des gesamten Untersuchungszeitraums liegt die Teilnahmequote in der GR unter dem europäischen Durchschnitt – mit Ausnahme von Luxemburg, wo die Teilnahmequote 2004 bei 9,8 % und damit auf der Höhe des Werts für die EU-25 lag.

²⁴ Mündlicher Vortrag, Eurostat (SJ).

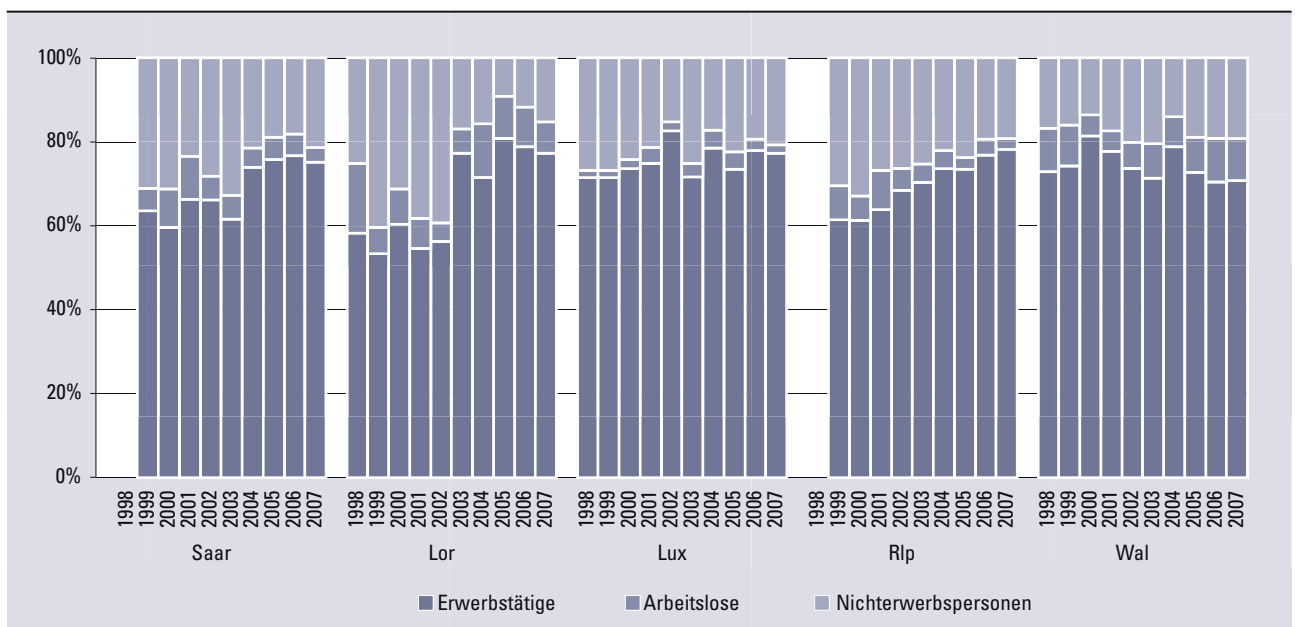
²⁵ Für weitere Einzelheiten zur Vergleichbarkeit der Daten siehe Anhang 1.

Schaubild 1: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Großregion (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Schaubild 2: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den Teilgebieten der Großregion nach dem Erwerbsstatus (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Zwar sind in allen Regionen Schwankungen zu verzeichnen, doch die größte sprunghafte Entwicklung fand in Lothringen statt, wo die Teilnahmequote von 2,1 % im Jahr 2002 auf 7,1 % im Jahr 2003 stieg.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Frage nach der Teilnahme an WB zwischen 2002 und 2003 in der Erhebung umformuliert wurde. Obwohl diese Formulierung in allen Mitgliedstaaten nachvollzogen wurde, ist es dennoch möglich, dass sie in einigen Staaten aufgrund der Art und Weise der Fragestellung unterschiedliche Auswirkungen auf die Beantwortung hatte. Möglicherweise war dies in Lothringen und in Frankreich der Fall.²⁶

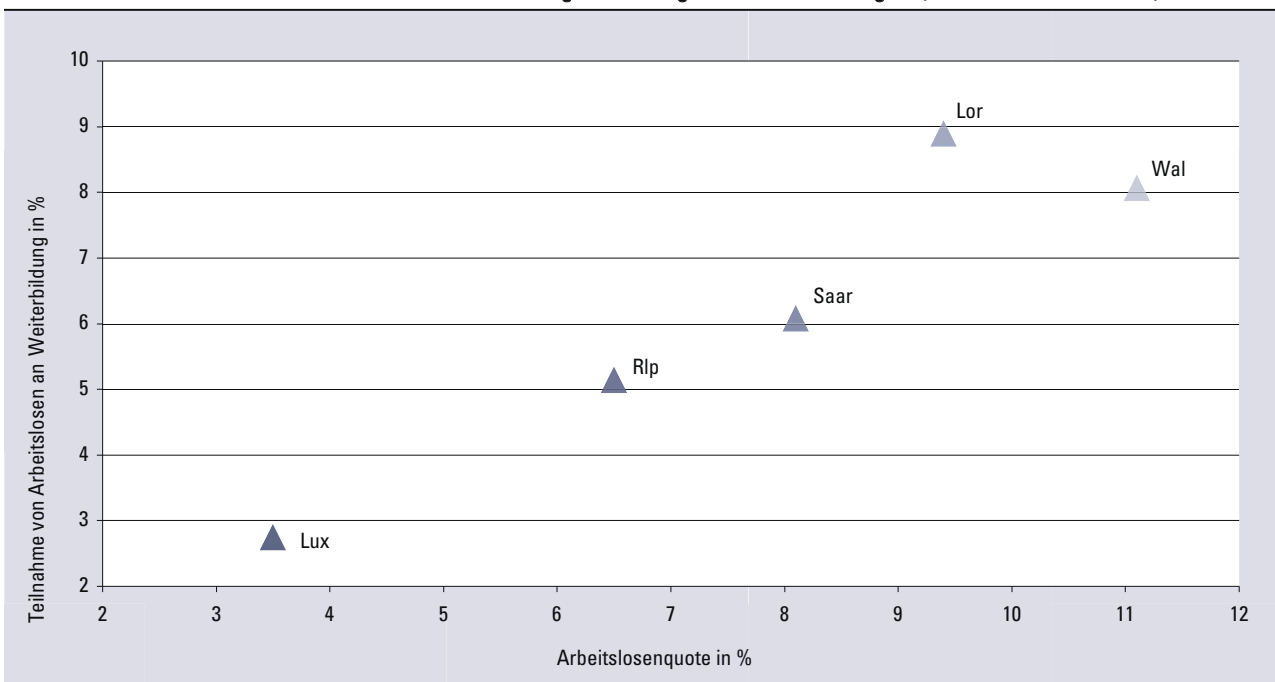
Bei einem Vergleich zwischen den Entwicklungen in den Teilgebieten der GR gemäß der obigen Grafik 1 und den Entwicklungen in den entsprechenden Nationalstaaten (Tabelle 2) wird – vor allem für die frankophonen Regionen – eine für die GR spezifische Tendenz deutlich. So gehen gegen Ende des Untersuchungszeitraums (ab 2004) sowohl in Luxemburg als auch in Lothringen und in Wallonien die Teilnahmequoten zurück. Demgegenüber sind in Frankreich im selben Zeitraum ein leichter Anstieg der Teilnahmequote und in Belgien ein weniger starker Rückgang zu verzeichnen.

Tabelle 4: Arbeitslosenquote in den Teilgebieten der Großregion (in %)

Jahr	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1999	7,2	11,1	2,4	6,1	12,6
2000	7,3	9,7	2,3	5,8	10,2
2001	5,9	7,8	1,8	5,0	9,9
2002	7,6	7,8	2,6	5,6	10,5
2003	8,3	9,4	3,7	6,3	10,8
2004	8,7	10,8	5,1	7,0	12,0
2005	10,8	10,3	4,5	8,7	11,8
2006	9,5	9,8	4,7	8,0	11,7
2007	7,3	7,7	4,1	6,0	10,5
Durchschnitt	8,1	9,4	3,5	6,5	11,1

Quelle: www.grossregion.lu

Schaubild 3: Teilnahme von Arbeitslosen an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion (Durchschnitt 1999-2007)



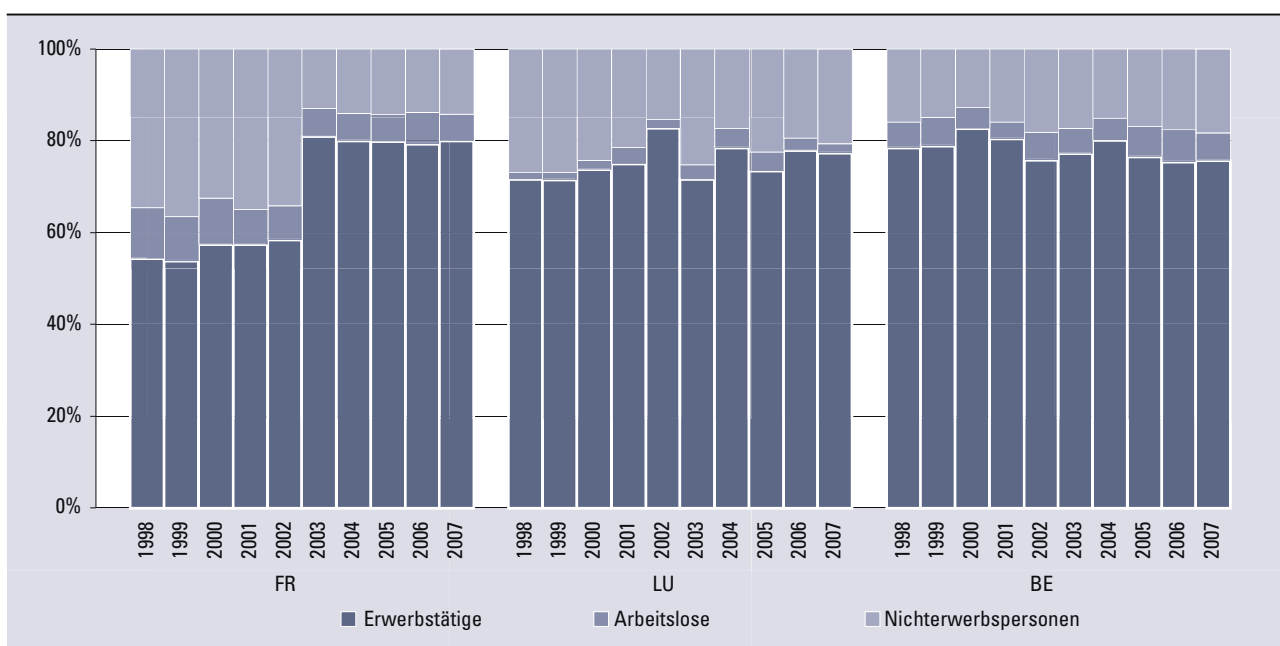
Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

²⁶ Für Einzelheiten zu den Veränderungen der Erhebung siehe Anhang 1.

Der plötzliche, recht deutliche Anstieg in Lothringen im Jahr 2007 könnte mit einer veränderten Gestaltung der Bildungsmaßnahmen erklärt werden: In diesem Jahr nimmt zwar eine größere Zahl von Beschäftigten an WB-Maßnahmen teil, diese Maßnahmen werden jedoch stark gekürzt und eher an arbeitsplatzspezifische Bedürfnisse angepasst.

Die AKE ermöglicht es (wie bereits im vorangehenden Abschnitt über die verwendeten Daten erläutert wurde), die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 Jahren) in drei voneinander unabhängige Gruppen einzuteilen, das heißt in Erwerbstätige (1), Arbeitslose (2) und Nichterwerbspersonen (3).

Schaubild 4: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach dem Erwerbsstatus (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 5: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den Teilgebieten der Großregion nach der Hauptmotivation (in %)

Jahr	Hauptsächlich aus beruflichen Gründen					Hauptsächlich aus persönlichen oder sozialen Gründen				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
2003	78,4	89,0	70,3	87,5	.	21,6	11,0	29,7	12,5	.
2004	94,1	92,1	66,0	88,8	82,1	5,9	7,9	34,0	11,2	18,0
2005	83,4	89,4	67,1	87,8	81,3	16,6	10,6	33,0	12,2	18,7
2006	86,4	95,2	73,9	89,5	84,0	13,6	4,8	26,1	10,5	16,0
2007	90,7	86,5	76,3	87,6	82,0	9,3	13,5	23,7	12,4	18,0
Durchschnitt	86,6	90,4	70,7	88,2	82,3	13,4	9,6	29,3	11,8	17,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 6: Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Hauptmotivation (in %)

Jahr	Hauptsächlich aus beruflichen Gründen			Hauptsächlich aus persönlichen oder sozialen Gründen		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	90,4	70,3	.	9,6	29,7	.
2004	89,6	66,0	76,2	10,4	34,0	23,8
2005	91,6	67,1	75,2	8,4	33,0	24,8
2006	88,4	73,9	74,5	11,6	26,1	25,5
2007	88,4	76,3	74,1	11,6	23,7	25,9
Durchschnitt	89,7	70,7	75,0	10,3	29,3	25,0

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Ein Vergleich des jeweiligen Umfangs der Beteiligung anhand der Quoten in der Grafik 2 zeigt, dass die Erwerbstätigen proportional betrachtet am häufigsten an WB-Maßnahmen teilnehmen, was angesichts ihres Anteils an der Bevölkerung der vier Nationalstaaten und fünf Teilgebiete der GR nicht überraschend ist. Ferner ist festzustellen, dass bei den Arbeitssuchenden der Anteil der erwachsenen Nichterwerbspersonen, die an einer WB-Maßnahme teilnehmen, stark schwankt, und zwar zwischen 16,3 % in Belgien und 25,2 % im Saarland.²⁷

Tabelle 7: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)

Jahr	Ausschließlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit			Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	74,3	60,7	.	9,5	6,2	.	0,0	2,4	.	16,2	30,7	.
2004	68,8	57,3	56,7	4,3	3,4	9,0	0,9	1,4	7,7	26,1	37,9	26,6
2005	77,6	57,2	49,4	1,9	5,4	11,3	0,0	3,2	9,5	20,5	34,3	29,9
2006	89,9	63,6	56,5	4,1	4,5	9,5	1,0	2,1	8,4	5,1	29,9	25,6
2007	71,2	66,6	50,7	0,0	2,5	12,6	0,0	1,9	8,7	28,9	28,9	28,1
Durchschnitt	76,4	61,1	53,3	3,9	4,4	10,6	0,4	2,2	8,6	19,3	32,3	27,5

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 8: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)

Jahr	Ausschließlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit			Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	78,2	60,7	.	3,0	6,2	.	1,4	2,4	.	17,5	30,7	.
2004	78,3	57,3	50,2	2,0	3,4	7,5	1,4	1,4	5,7	18,3	37,9	36,6
2005	81,0	57,2	44,6	2,1	5,4	10,1	0,8	3,2	7,9	16,1	34,2	37,5
2006	77,5	63,6	47,2	2,4	4,5	8,9	1,4	2,1	7,2	18,7	29,9	36,6
2007	77,6	66,6	48,0	2,4	2,5	9,2	1,2	1,9	6,4	18,8	28,9	36,5
Durchschnitt	78,5	61,1	47,5	2,4	4,4	8,9	1,2	2,2	6,8	17,9	32,3	36,8

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

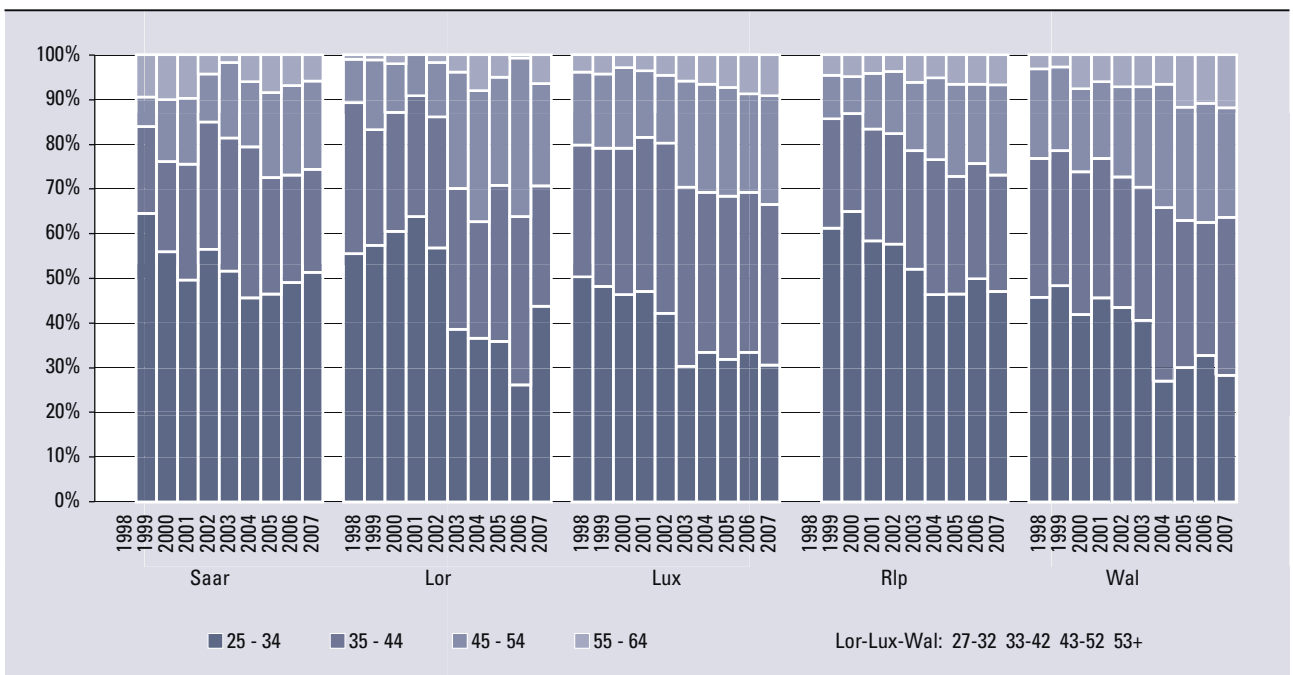
²⁷ Die im Rahmen der AKE verwendete Definition von Arbeitslosigkeit entspricht der Definition des ILO: Als arbeitslos gelten demnach Personen, die im Bezugszeitraum keine Beschäftigung haben (das heißt keine entlohnte Beschäftigung, wie begrenzt diese auch sein mag), die aktiv auf der Suche nach einer Beschäftigung sind und die innerhalb von zwei Wochen für eine eventuelle neue Beschäftigung zur Verfügung stehen.

Aus der **Grafik 2** und der **Tabelle 4** sind gleichlaufende Entwicklungen erkennbar. In Lothringen, wo ab 2003 die Arbeitslosenquote zunächst wieder anstieg, nahm ab 2004 auch der Anteil der Arbeitslosen unter den Teilnehmern an WB-Maßnahmen zu; die Teilnahmequote lag 2004 bei 13 % (gegenüber 6 % im Jahr 2003). In den darauf folgenden Jahren nahm dann mehr oder weniger parallel zum Rückgang der Arbeitslosenquote die Beteiligung um einige Prozentpunkte ab. In Luxemburg, wo zwischen 2002 und 2004 die Zahl der Erwerbstätigen deutlich zurückging²⁸, erhöhten sich gleichzeitig die Arbeitslosigkeit und der Anteil der Arbeitslosen an den WB-Teilnehmern. Dementsprechend stieg auch in Wallonien, wo ab 2004 eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bestand, die Beteiligung von Arbeitslosen unter den Teilnehmern an WB-Maßnahmen ab dem Jahr 2005. Die **Grafik 3** zeigt den Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Beteiligung der Arbeitslosen an Weiterbildung in den 5 Regionen.

Im Falle von WB-Maßnahmen geht aus der AKE nicht hervor, ob die Kosten dafür vom Arbeitgeber übernommen werden. Dagegen zeigen die **Tabellen 5 bis 8**, dass die absolvierten Bildungsmaßnahmen größtenteils im Zusammenhang mit der jeweiligen Beschäftigung stehen (bis zu 90,4 % in Lothringen) und während der bezahlten Arbeitszeit in Anspruch genommen werden (zwischen 47,5 % in Belgien und 76,4 % in Lothringen).

Demnach ist davon auszugehen, dass die Kosten dieser Bildungsmaßnahmen vom Arbeitgeber übernommen werden. Da die Frage, ob die WB-Maßnahme während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit durchgeführt wurde, im deutschen Mikrozensus nicht vorgesehen ist, gibt es hierzu keine Angaben für Deutschland bzw. die deutschen Regionen.

Schaubild 5: Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit in den Teilgebieten der Großregion nach Altersgruppen (in %)



Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

²⁸ STATEC, Note de conjoncture Nr. 1-09.

Bei der Auswertung der WB-Beteiligung nach dem Alter ist zu erkennen, dass es bis 2002/2003 – bei geringfügigen Differenzen zwischen den Regionen – vor allem die jungen Menschen zwischen 25 und 34 Jahren waren, die an WB-Maßnahmen teilgenommen haben. Die Grafik 5 zeigt ab diesem Zeitraum eine interessante Entwicklung, nämlich eine stärkere Beteiligung der über 53-Jährigen. Dieser Effekt tritt in allen fünf Regionen auf, mit regional unterschiedlicher Ausprägung. In Luxemburg beispielsweise nimmt die Teilnahme an WB der 53- bis 62-Jährigen seit 2001 stetig zu. In Anbetracht dessen, dass der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe in diesem Zeitraum nicht in derselben Größenordnung gestiegen ist – in Luxemburg lag die Quote der 53- bis 62-Jährigen an der Gesamtbevölkerung 1998 bei 10,6 % und 2007 bei 11,2 %²⁹ – wird deutlich, dass es strukturelle Effekte bei der Beteiligung älterer Menschen an WB gibt, die zulasten der jüngeren Generation gehen. Somit kommt der Erwerbsfähigkeit älterer Menschen im Zuge der Alterung der Bevölkerung und der damit verbundenen Probleme seit geraumer Zeit eine wichtige Rolle in unserer Gesellschaft zu. Strukturelle Effekte zeigen sich vor allem daran, dass die WB-Teilnahmequote insgesamt seit 2004 in Luxemburg und Wallonien kontinuierlich abnimmt.

In Wallonien verläuft die Entwicklung zwar nicht so regelmäßig und systematisch wie in Luxemburg, doch die Tendenz ist gleich. Eine Ausnahme bilden die beiden deutschen Regionen: In Rheinland-Pfalz stellt sich die Situation in den beobachteten zehn Jahren relativ konstant dar, und im Saarland ist seit 2005 eine leicht rückläufige Entwicklung bei der Beteiligung der über 55-Jährigen zu verzeichnen³⁰.

2.2.2. Das „Ad-hoc-Modul“

Angesichts der wachsenden Bedeutung, die dem Thema „Lebenslanges Lernen“ beigemessen wird, beschloss die Europäische Kommission im Jahr 2003, mithilfe eines speziellen Moduls mehr Informationen zu diesem Thema zu erheben. So sollen die nationalen Statistikämter auf Anordnung von Eurostat in der Regel im ersten oder zweiten Quartal eines jeden Jahres zu einem ganz speziellen Thema (das stets mit Beschäftigung und Arbeit zu tun hat) etwa zehn zusätzliche Fragen stellen, die ein „Ad-hoc-Modul“ bilden, das den allgemeinen Fragenkatalog zur WB ergänzt.

Während der Bezugszeitraum beim Hauptfragebogen vier Wochen beträgt, umfasst die Berichtsperiode beim Ad-hoc-Modul für die jeweiligen Fragen zwölf Monate. Im Rahmen des Moduls werden zudem detailliertere Fragen zur WB gestellt als mit dem Hauptformular.

Aus den Tabellen 9 und 10 geht hervor, dass die Teilnahmequote für die „Beteiligung an mindestens einer Bildungsmaßnahme“ bei Betrachtung eines Zeitraums von zwölf Monaten zwischen 15,4 % in Luxemburg und 20,2 % in Frankreich (mit einer Quote von 17,3 % in Lothringen) schwankt und der entsprechende Wert für Wallonien bei 15,9 % liegt.

Tabelle 9: Teilnahme an Kursen, Seminaren, Konferenzen usw. außerhalb des regulären Bildungssystems in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)

Teilnahme an	Lor	Lux	Wal
1 Weiterbildungsmaßnahme	12,0	13,3	11,6
2 Weiterbildungsmaßnahmen	3,3	1,5	1,8
3 Weiterbildungsmaßnahmen	1,4	0,5	0,9
mehr als 3 Weiterbildungsmaßnahmen	0,6	0,2	1,6
mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme	17,3	15,4	15,9
keiner Weiterbildungsmaßnahme	82,7	84,6	84,1

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

Tabelle 10: Teilnahme an Kursen, Seminaren, Konferenzen usw. außerhalb des regulären Bildungssystems in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)

Teilnahme an	Lor	Lux	Wal
1 Weiterbildungsmaßnahme	14,4	13,3	12,7
2 Weiterbildungsmaßnahmen	3,5	1,5	3,4
3 Weiterbildungsmaßnahmen	1,1	0,5	1,7
mehr als 3 Weiterbildungsmaßnahmen	1,2	0,2	2,1
mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme	20,2	15,4	19,9
keiner Weiterbildungsmaßnahme	79,8	84,6	80,2

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

²⁹ Quelle: STATEC, Luxemburg.

³⁰ Die Gliederung nach Altersgruppen ist regional unterschiedlich.

Kasten 3: Die Zielmarke 12,5 %

Im Rahmen der Lissabon-Strategie wird für die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen eine Teilnahmequote von 12,5 % vorgegeben. Allerdings besteht bis zum heutigen Tag keine Einigkeit darüber, wofür diese 12,5 % genau stehen und welche Verfahren für die Berechnung dieser Vorgabe angewendet werden sollen. Sollen die 12,5 % dafür stehen, dass im Jahresdurchschnitt in den vier Referenzwochen eine bestimmte „Intensität“ der Teilnahme an WB-Maßnahmen zu verzeichnen ist, wie im Fall der AKE, oder steht dieser Wert stattdessen für die individuelle Einschätzung eines Erwachsenen über einen Zeitraum von zwölf Monaten, wie dies beim Ad-hoc-Modul und der AES der Fall ist?

Um diese Frage zu beantworten, hat Eurostat eine Task Force eingerichtet, die in den kommenden Jahren die Fragestellung zu den WB-Maßnahmen in den europäischen Haushaltserhebungen optimieren soll. Derzeit gibt es für die WB-Maßnahmen nur einen Indikator, der in allen europäischen Ländern unmittelbar vergleichbar ist, und zwar den Indikator der AKE, der angibt, wie hoch die Beteiligung an solchen Maßnahmen im Jahresdurchschnitt in den vier Wochen vor der Erhebung ausfällt. Auf diesen Indikator wird daher in der vorliegenden Studie zurückgegriffen.

Angesichts der Unterschiede in den Ergebnissen, die aus den verschiedenen Methoden resultieren, hofft Eurostat, in den kommenden Jahren eine Normierung zu finden, mit der dann auch die jährlichen Teilnahmequoten berechnet werden können.

Die Auswertung des Ad-hoc-Moduls zeigt, dass die Zielmarke von 12,5 % für die Beteiligung an lebenslangem Lernen in allen Regionen überschritten wird – ein Ergebnis, das von den vorangegangenen Feststellungen abweicht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die befragten Personen mit dem Ad-hoc-Modul das ganze Jahr über begleitet werden, während mit dem allgemeinen Fragebogen die Teilnahme an einer WB-Maßnahme innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen vor der Erhebung erfasst wird (was erläutert, wie „intensiv“ WB-Angebote wahrgenommen werden). Daher ist es offensichtlich, dass die Ergebnisse aus diesen beiden unterschiedlichen Vorgehensweisen nicht miteinander verglichen werden können. Auch bei der jüngsten Erhebung von Eurostat zum Thema „Erwachsenenbildung“, der Adult Education Survey (AES), wird eine Verfahrensweise wie beim Ad-hoc-Modul angewendet.

Betrachtet man die Dauer dieser verschiedenen Bildungsmaßnahmen, so zeigen die **Tabellen 11 und 12**, dass in Lothringen mehr kurzfristige Bildungsmaßnahmen wahrgenommen werden als in Luxemburg und Wallonien.

Darüber hinaus liefert das Ad-hoc-Modul Informationen über die Aktivitäten zum Selbstlernen (das heißt Maßnahmen, die ausschließlich auf die Initiative jedes Einzelnen zurückgehen und bei denen es weder eine spezielle Betreuung noch die Unterstützung durch einen Ausbilder gibt, was dem Begriff der Autodidaktik nahe kommt).

Tabelle 11: Bildungsmaßnahmen in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach ihrer Zeitdauer bei der letzten Bildungsmaßnahme (in %)

Anzahl Stunden	Lor	Lux	Wal
1-8	23,9	22,3	23,9
9-16	32,0	21,7	15,5
17-24	3,0	13,9	10,9
25-32	17,0	17,5	15,9
33-40	7,6	12,4	13,0
41-80	16,5	12,2	20,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

Tabelle 12: Bildungsmaßnahmen in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach ihrer Zeitdauer bei der letzten Bildungsmaßnahme (in %)

Anzahl Stunden	FR	LU	BE
1-8	25,6	22,3	27,6
9-16	29,5	21,7	14,7
17-24	5,5	13,9	10,7
25-32	14,5	17,5	14,6
33-40	7,1	12,4	13,4
41-80	17,8	12,2	19,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

Die entsprechende Frage im Ad-hoc-Modul bezieht sich auf die innerhalb der vergangenen zwölf Monate zwecks Verbesserung der eigenen Kompetenzen ausgeübte Lernfähigkeit, die nicht Teil eines Unterrichts oder eines Studienprogramms war. Das Selbstlernen kann mit Hilfe von Druckerzeugnissen, des Internets oder von audio-visuellem Material oder auch durch den Besuch von Dokumentationszentren erfolgen. Die Nutzung dieser verschiedenen Methoden wird in den nachfolgenden Tabellen aufgeschlüsselt.

Der Vergleich zeigt, dass in Luxemburg relativ selten auf Methoden des Selbstlernens zurückgegriffen wird.

2.2.3. Bestimmungsfaktoren der Teilnahme an Weiterbildung

In diesem Abschnitt werden mit einem binären logistischen Modell die Einflussfaktoren für die Teilnahme an WB analysiert. Das Modell macht deutlich, wie sich ein bestimmtes Merkmal auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer WB-Maßnahme innerhalb des Bezugszeitraums auswirkt,

wobei alle übrigen Variablen, die einen Einfluss auf den Bildungszugang Erwachsener haben könnten, unverändert bleiben. Dieser Ansatz ist in der Literatur über die Arbeitsökonomie und das Bildungswesen weit verbreitet.³¹ Als Datenquelle hierfür wird die AKE herangezogen.

Die Ergebnisse dieses Ceteris-Paribus-Modells („bei sonst gleichen Bedingungen“) werden in den **Tabellen A1 und A2** in Anhang 4 aufgeführt. Die Spalte „Marginaler Effekt“ gibt Auskunft über die eigentlichen Auswirkungen der verschiedenen Variablen, wobei die untere, in Klammern stehende Zahl für die Standardabweichung steht. In dieser Spalte wird angegeben, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB infolge der Veränderung einer der erklärenden Variablen durchschnittlich gegenüber der Referenzkategorie verändert, wenn die übrigen Variablen unverändert bleiben. Neben den marginalen Effekten wird ein Konfidenzintervall von 95 % angegeben. Da es sich bei diesen Angaben um Schätzungen handelt, muss auch auf deren Unsicherheit hingewiesen werden (daher das in der Tabelle vorgegebene Konfidenzintervall von 95 %). Ein Effekt gilt als signifikant oder als signifikant von Null verschieden, wenn der Wert Null nicht in das Konfidenzintervall fällt.

Tabelle 13: Teilnahme an Selbstlern-Maßnahmen in Lothringen, Luxemburg und Wallonien (in %)

	Lor	Lux	Wal
Mit Hilfe von Druckerzeugnissen (Büchern, Studienbegleitern, Magazinen usw.)			
Ja	64,8	41,9	71,9
Nein	35,2	58,1	28,1
Online über Internet			
Ja	76,5	53,1	82,6
Nein	23,5	46,9	17,4
Mit audio-visuellem Material (Radio, TV, CD usw.)			
Ja	92,5	42,8	71,9
Nein	7,5	57,2	28,1
Durch Besuch einer Bibliothek, eines Dokumentationszentrums usw.			
Ja	91,9	86,9	86,3
Nein	8,2	13,2	13,8

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

Tabelle 14: Teilnahme an Selbstlern-Maßnahmen in Frankreich, Luxemburg und Belgien (in %)

	FR	LU	BE
Mit Hilfe von Druckerzeugnissen (Büchern, Studienbegleitern, Magazinen usw.)			
Ja	61,8	41,9	75,5
Nein	38,2	58,1	24,5
Online über Internet			
Ja	71,3	53,1	84,0
Nein	28,7	46,9	16,0
Mit audio-visuellem Material (Radio, TV, CD usw.)			
Ja	91,6	42,8	83,1
Nein	8,4	57,2	16,9
Durch Besuch einer Bibliothek, eines Dokumentationszentrums usw.			
Ja	88,5	86,9	75,5
Nein	11,5	13,2	24,5

Quelle: Individualdaten des Ad-hoc-Moduls der AKE 2003.

³¹ Modelle, die auf vergleichbaren Variablen basieren, wurden insbesondere von Pischke (2000), Bassanini et al. (2005), Kuckulenz (2006) und der OECD (2007) angewandt. Sämtliche Quellenangaben sind im Literaturverzeichnis detailliert aufgeführt.

Es sind nicht nur die Nationalstaaten, sondern auch die Teilregionen der GR zu analysieren, und zu diesem Zweck wird die Querschnittsmethode angewendet. Dabei werden die Daten der verfügbaren Jahre kumuliert, um eine umfangreichere Stichprobe zu erhalten. Bei den für das Modell ausgewählten erklärenden Variablen handelt es sich um die gängigen Variablen aus der Literatur zum Thema WB. Die Anzahl der Kategorien, die auf nationaler Ebene größer ist als auf regionaler, wurde anhand der BIC³²-Werte festgelegt, die sich aus den einzelnen Modellen ergeben.

Da Mikrodaten weder für Deutschland noch die deutschen Regionen Saarland und Rheinland-Pfalz verfügbar waren, beschränkt sich das Ceteribus-Paribus-Modell auf Belgien, Frankreich und Luxemburg bzw. auf Lothringen, Luxemburg und Wallonien.

Aus Anhang 4, in dem die Ergebnisse des Modells zusammengefasst sind, lässt sich in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Tabellen des vorangegangenen Abschnitts entnehmen, dass die Wahrscheinlichkeit (in diesem Fall *ceteris paribus*) einer Teilnahme an WB in Frankreich bei den Frauen höher ist als bei den Männern. In Lothringen ist zwar die gleiche Tendenz zu beobachten, sie fällt hier jedoch nicht signifikant aus. Daraus kann geschlossen werden, dass in Lothringen das Geschlecht grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB hat, wenn alle sonstigen Variablen unverändert bleiben. Während diese Schlussfolgerung auch für Luxemburg gilt, ist in Belgien und in Wallonien das weibliche Geschlecht hinderlich für eine Teilnahme an WB. Dass Frauen seit 2005 relativ stärker WB-Maßnahmen wahrnehmen, ändert nichts daran, dass die Wahrscheinlichkeit eines Zugangs zur WB bei den Frauen (*ceteris paribus*) geringer ist als bei den Männern.

Für die Untersuchung des Berufsstandes (berufliche Qualifikation) in Verbindung mit der Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB werden zunächst die nationalen Ergebnisse herangezogen und die verschiedenen Berufsgruppen nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88)³³ unterteilt. Die ISCO-Aufteilung erfolgte nach neun Hauptkategorien und als Referenzgruppe wurde die Kategorie 2 „Führungskräfte und Wissenschaftler“ gewählt.

Verglichen mit einem durchschnittlichen Arbeitnehmer in der Gruppe der Intellektuellen und Wissenschaftler fällt bei einem Unternehmensleiter die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB grundsätzlich geringer aus, und zwar für alle drei Staaten statistisch signifikant. Diese Erkenntnis war wohl zu erwarten, da eine allgemeine oder berufliche WB bei Führungskräften bzw. Unternehmensleitern vermutlich bereits vor der Übernahme einer solchen Position absolviert wurde und die tägliche Aufgabenerfüllung und hohe Verantwortung keine weiteren WB-Maßnahmen mehr zulassen. Das entspricht auch den Grundsätzen der Gerechtigkeit und Gleichheit, die die Lissabon-Strategie im Hinblick auf die WB formuliert hat. Diese Strategie verfolgt unter anderem das Ziel, für einen besseren sozialen Zusammenhalt und für Gleichheit bei den bedürftigen Personengruppen zu sorgen, wobei diese Grundsätze nicht in erster Linie auf Führungskräfte und Unternehmensleiter ausgerichtet sind.

Weniger leicht zu erklären ist, warum bei allen Berufsgruppen, die in der ISCO-Klassifikation unterhalb der Referenzgruppe der Führungskräfte und Wissenschaftler angesiedelt sind, negative Auswirkungen auf die Teilnahme an Erwachsenenbildung zu konstatieren sind. Dies trifft für die Berufsgruppen und die Nationalstaaten zu – mit Ausnahme von Luxemburg, wo bei den Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene ein statistisch nicht signifikanter marginaler Effekt auftritt. Hier ist bei der Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer allgemeinen oder beruflichen WB-Maßnahme der Unterschied zwischen Erwerbstätigen in der Position von Führungskräften oder Wissenschaftlern und Erwerbstätigen als Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene nicht signifikant verschieden von Null. Andere Berufsgruppen erfordern offensichtlich je nach Tätigkeit generell umfangreichere WB-Maßnahmen (z. B. bei Austausch von Werkzeugen, der Software, des Produktionssystems). Mit den zur Verfügung stehenden Daten kann jedoch nicht festgestellt werden, ob die Art der Tätigkeit der einzige Grund für diesen Sachverhalt ist und sich hieraus das „Missverhältnis“ erklären lässt. Möglicherweise ist dieses Verhalten auch in einer geringeren Nachfrage dieser Berufsgruppen nach WB-Maßnahmen begründet. Auf der Ebene der Regionen sind diese Tendenzen ebenfalls zu beobachten.

³² Das von Raftery (1996) eingeführte Bayesian Information Criterion (BIC) dient als Maß bei der Auswahl von geeigneten Modellen (overall fit of models). Nach diesem Kriterium ist das beste Modell das mit dem niedrigsten BIC.

³³ Weitere Informationen zur ISCO-Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88) finden sich auf der folgenden Website: <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>.

Tabelle 15 verdeutlicht, dass unter allen Erwachsenen, die innerhalb des Bezugszeitraums an einer WB-Maßnahme teilgenommen haben, die Gruppe der Arbeiter³⁴ relativ am stärksten vertreten ist. Zugleich ist dies jedoch die Gruppe, die ceteris paribus die niedrigste Wahrscheinlichkeit eines Zugangs zur Erwachsenenbildung hat. Diese Erkenntnis weist Parallelen zur Teilnahme von Frauen an WB in Belgien und Wallonien auf:

Proportional sind sie stärker in WB-Maßnahmen vertreten, aber mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit. Bei der WB von Arbeitern zeigen die Teilnahmequoten insofern strukturelle Effekte, als die Arbeiter in der GR eine sehr große Beschäftigtengruppe mit WB-Anteilen von 40 % und mehr bilden.

Tabelle 15: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach der beruflichen Qualifikation (in %)

Jahr	Führungskräfte, Wissenschaftler			Techniker und gleichrangige Fachkräfte			Bürokräfte			Sonstige Berufe, Arbeiter		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
1998	16,1	24,4	35,1	18,3	25,3	10,5	13,1	8,8	11,3	52,5	41,5	43,2
1999	8,5	19,2	36,3	20,7	24,5	9,7	5,8	13,2	10,9	65,0	43,2	43,1
2000	12,1	25,6	41,9	24,6	22,3	10,5	7,8	10,3	15,3	55,5	41,7	32,3
2001	13,4	23,8	36,1	10,9	21,6	6,4	6,8	13,2	15,1	69,0	41,5	42,5
2002	13,7	31,5	37,9	18,1	21,8	12,1	8,9	14,1	11,7	59,4	32,6	38,4
2003	23,3	24,1	32,4	26,8	21,4	13,9	10,3	12,1	9,7	39,6	42,4	44,0
2004	21,5	30,6	39,2	19,1	22,2	11,5	6,0	11,8	10,8	53,4	35,4	38,5
2005	18,3	30,1	39,9	19,4	18,9	10,4	14,8	11,8	9,7	47,4	39,2	40,0
2006	24,2	29,9	38,8	14,5	19,3	9,9	11,8	14,0	8,4	49,5	36,9	43,0
2007	20,2	35,7	37,0	20,3	16,8	12,9	12,0	10,9	8,7	47,5	36,7	41,5
Durchschnitt	17,1	27,5	37,5	19,3	21,4	10,7	9,7	12,0	11,2	53,9	39,1	40,6

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 16: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der beruflichen Qualifikation (in %)

Jahr	Führungskräfte, Wissenschaftler			Techniker und gleichrangige Fachkräfte			Bürokräfte			Sonstige Berufe, Arbeiter		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	20,0	24,4	39,1	15,6	25,3	10,1	6,6	8,8	13,6	57,9	41,5	37,1
1999	19,6	19,2	38,9	14,8	24,5	11,2	7,2	13,2	12,8	58,4	43,2	37,1
2000	18,3	25,6	40,2	16,0	22,3	11,6	8,7	10,3	14,7	57,1	41,7	33,5
2001	19,7	23,8	40,9	16,1	21,6	9,5	6,8	13,2	13,9	57,4	41,5	35,7
2002	19,2	31,5	36,9	18,7	21,8	10,9	7,3	14,1	11,9	54,8	32,6	40,2
2003	25,6	24,1	36,1	23,2	21,4	12,5	10,0	12,1	13,7	41,3	42,4	37,8
2004	27,6	30,6	42,7	22,8	22,2	10,0	9,0	11,8	11,2	40,6	35,4	36,2
2005	25,8	30,1	42,2	21,6	18,9	10,3	9,7	11,8	10,8	42,9	39,2	36,7
2006	26,2	29,9	39,3	22,7	19,3	10,6	7,5	14,0	10,1	43,6	36,9	40,0
2007	26,0	35,7	39,7	21,8	16,8	11,4	9,6	10,9	10,8	42,6	36,7	38,1
Durchschnitt	22,8	27,5	39,6	19,3	21,4	10,8	8,2	12,0	12,4	49,6	39,1	37,2

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

³⁴ Gemäß Internationaler Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88): 111-299 Führungskräfte, Wissenschaftler; 311-399 Techniker und gleichrangige Fachkräfte; 411-499 Bürokräfte; 511-999 Sonstige Berufe, Arbeiter.

Die Analyse der Wahrscheinlichkeit für eine Teilnahme an einer allgemeinen oder beruflichen WB-Maßnahme in Verbindung mit dem höchsten Bildungsabschluss³⁵ lässt erkennen, dass Erwachsene mit einer höheren Erstausbildung auch am ehesten an WB teilnehmen. Bei den Absolventen im Sekundarbereich (ISCED 2, 3 und 4) kann für die staatliche Ebene festgestellt werden, dass die Wahrscheinlichkeit für eine WB mit höherem Bildungsabschluss steigt und mit niedrigerem Bildungsabschluss fällt.

Dies gilt auch für die regionale Ebene, mit Ausnahme von Lothringen, wo die Absolventen im Sekundarbereich und im Tertiärbereich (ISCED 5 und 6) keine signifikanten Unterschiede aufweisen. Gemäß **Tabelle 17** hatten in Lothringen von den Erwachsenen, die in den vergangenen zehn Jahren eine WB-Maßnahme absolviert haben, 40,2 % einen Hochschulabschluss und 56,1 % einen mittleren Bildungsabschluss.

Tabelle 17: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach dem höchsten Bildungsabschluss (in %)

Jahr	Einfacher Bildungsabschluss (ISCED 0, 1)			Mittlerer Bildungsabschluss (ISCED 2, 3a, 3b, 3c, 4a, 4b,4c)			Höherer Bildungsabschluss (ISCED 5a, 5b, 6)		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
1998	3,1	.	4,3	51,6	.	51,1	45,3	.	44,6
1999	8,7	4,4	2,9	60,3	57,8	48,6	31,0	37,7	48,6
2000	4,9	3,7	2,5	51,4	53,6	41,3	43,8	42,7	56,1
2001	4,3	5,5	3,3	50,4	53,4	44,7	45,3	41,1	52,0
2002	1,2	1,5	7,0	54,9	56,3	38,2	43,9	42,2	54,9
2003	0,0	4,9	3,9	63,7	65,5	43,2	36,3	29,6	52,9
2004	2,5	2,8	3,2	59,2	55,2	46,9	38,4	42,1	49,9
2005	5,8	3,1	3,8	52,2	51,7	42,0	42,0	45,2	54,2
2006	0,6	3,1	4,6	63,9	58,3	41,5	35,4	38,6	54,0
2007	5,3	2,8	3,9	53,7	48,6	41,1	41,1	48,6	55,0
Durchschnitt	3,6	3,5	3,9	56,1	55,6	43,9	40,2	40,9	52,2

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 18: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach dem höchsten Bildungsabschluss (in %)

Jahr	Einfacher Bildungsabschluss (ISCED 0, 1)			Mittlerer Bildungsabschluss (ISCED 2, 3a, 3b, 3c, 4a, 4b,4c)			Höherer Bildungsabschluss (ISCED 5a, 5b, 6)		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	2,9	.	3,1	42,2	.	45,4	55,0	.	51,4
1999	3,4	4,4	4,0	42,0	57,8	43,9	54,6	37,7	52,1
2000	3,4	3,7	3,1	44,1	53,6	42,4	52,5	42,7	54,5
2001	2,7	5,5	3,5	42,4	53,4	40,0	54,9	41,1	56,5
2002	2,7	1,5	5,8	44,6	56,3	43,0	52,7	42,2	51,2
2003	3,2	4,9	3,7	51,9	65,5	40,6	44,9	29,6	55,7
2004	3,3	2,8	3,8	49,5	55,2	39,6	47,3	42,1	56,6
2005	3,0	3,1	4,4	49,7	51,7	38,8	47,3	45,2	56,8
2006	2,8	3,1	4,1	49,4	58,3	39,7	47,8	38,6	56,2
2007	2,9	2,8	4,2	48,8	48,6	39,7	48,3	48,6	56,1
Durchschnitt	3,0	3,5	4,0	46,5	55,6	41,3	50,5	40,9	54,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

³⁵ Die Kategorien des Bildungsniveaus stammen aus der in der AKE herangezogenen Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED – International Standard Classification of Education).

Für Frankreich insgesamt ist das Verhältnis umgekehrt – mit einer Teilnahmequote von 50,5 % bei den Hochschulabsolventen gegenüber 46,5 % bei den Personen mit einem Abschluss im Sekundarbereich. Belgien und auch Wallonien verzeichnen bei der WB in den betrachteten zehn Jahren eine höhere Quote von Hochschulabsolventen – mit einer durchschnittlichen Beteiligung von 54,7 % in Belgien und 52,2 % in Wallonien.

In Luxemburg waren Absolventen des Sekundarbereichs – trotz einer geringeren Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an WB im Vergleich zu den Hochschulabsolventen – in diesen zehn Jahren am häufigsten in WB-Maßnahmen vertreten, mit einer durchschnittlichen Quote von 55,6 % gegenüber 40,9 % bei den Hochschulabsolventen und 3,5 % mit einem einfachen Bildungsabschluss (ISCED 0 und1).

Tabelle 19: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach der Unternehmensgröße (in %)

Jahr	Unter 20 Arbeitnehmer					20 bis 49 Arbeitnehmer					50 und mehr Arbeitnehmer				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	.	38,2	.	27,8	.	.	15,0	.	14,4	.	.	46,8	.	57,8
1999	32,4	.	32,9	36,1	35,9	10,9	.	18,0	12,0	10,3	54,4	.	49,1	49,4	53,8
2000	34,3	.	30,2	38,0	36,6	12,1	.	16,8	12,7	19,6	51,6	.	53,0	47,2	43,8
2001	33,3	23,5	31,7	38,0	29,7	12,9	46,9	19,5	12,8	21,0	51,5	29,6	48,9	47,3	49,3
2002	34,9	36,4	22,9	36,7	33,3	10,9	27,5	14,1	12,5	21,3	51,5	36,1	63,0	48,9	45,5
2003	32,5	28,1	15,8	37,9	34,0	10,6	16,0	8,2	12,5	18,3	53,5	55,9	76,0	47,3	47,7
2004	35,0	37,2	14,7	38,3	29,4	10,1	18,6	7,5	12,1	18,6	51,7	44,2	77,9	47,3	52,0
2005	38,1	30,0	16,3	38,5	30,6	11,4	11,0	9,0	11,8	14,8	46,4	59,0	74,7	47,8	54,7
2006	36,4	13,6	16,2	37,8	33,1	10,8	11,2	8,2	12,4	15,1	49,4	75,2	75,6	48,1	51,8
2007	34,3	47,0	16,5	37,6	31,5	11,4	9,0	7,1	11,7	17,0	51,7	44,0	76,4	49,3	51,4
Durchschnitt	34,6	30,8	23,5	37,7	32,2	11,2	20,0	12,3	12,3	17,0	51,3	49,2	64,1	48,1	50,8

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 20: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Unternehmensgröße (in %)

Jahr	Unter 20 Arbeitnehmer			20 bis 49 Arbeitnehmer			50 und mehr Arbeitnehmer		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	.	38,2	25,7	.	15,0	13,2	.	46,8	61,1
1999	.	32,9	32,0	.	18,0	12,3	.	49,1	55,7
2000	.	30,2	32,0	.	16,8	15,8	.	53,0	52,2
2001	40,1	31,7	26,4	32,4	19,5	18,8	27,5	48,9	54,8
2002	38,1	22,9	27,6	35,8	14,1	19,2	26,1	63,0	53,3
2003	26,7	15,8	30,4	14,1	8,2	15,3	59,1	76,0	54,3
2004	27,8	14,7	25,4	13,2	7,5	18,4	59,0	77,9	56,2
2005	28,9	16,3	24,8	14,1	9,0	15,2	57,0	74,7	59,9
2006	27,9	16,2	26,2	15,0	8,2	13,7	57,1	75,6	60,1
2007	31,2	16,5	24,5	12,1	7,1	14,7	56,7	76,4	60,9
Durchschnitt	31,5	23,5	27,5	19,5	12,3	15,7	48,9	64,1	56,8

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Wie bereits im Zusammenhang mit dem Bildungszugang und der Art der Tätigkeit erläutert, stellt sich auch hier die Frage nach einer möglichen „Diskriminierung“ aufgrund der Erstausbildung: Resultiert die Tatsache, dass die Beteiligung an WB-Maßnahmen mit dem Bildungs- und dem Qualifikationsniveau des jeweiligen Arbeitsplatzes zusammenhängt, aus einer Diskriminierung der Personen mit einem niedrigeren Abschluss, einem verminderten Qualifikationsangebot seitens der Arbeitgeber oder aus einem Mechanismus der Eigenselektion, die dazu führt, dass Arbeitnehmer höherer Qualifikation häufiger selbst die Initiative für ihre Bildungsmaßnahmen ergreifen als andere? Nach den Erkenntnissen von Oosterbeek (1998) ist zu schließen, dass die zweite Hypothese zutrifft: Die Personen mit den höchsten Abschlüssen profitieren stärker von den Bildungsmaßnahmen und neigen folglich auch häufiger zur Teilnahme an solchen Maßnahmen als Personen mit einem geringeren Bildungsniveau. Die für diese Studie verwendeten Daten ermöglichen es jedoch nicht, eine solche Annahme zu bestätigen.

Das Modell zeigt ferner, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme von Arbeitnehmern an WB generell höher ist, wenn ihr Unternehmen mehr als 50 Beschäftigte hat. Nimmt man als Referenzgruppe die Kleinstunternehmen (die in der GR sehr zahlreich vertreten sind³⁶), so zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an WB in Luxemburg und Frankreich mit der Größe des Unternehmens steigt. In Belgien und Wallonien ist nur bei den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten bezüglich der Teilnahme an WB ein signifikanter Unterschied zwischen den Arbeitnehmern in einem Kleinstunternehmen und den Beschäftigten in einem größeren Unternehmen erkennbar. In Lothringen hingegen weist die Teilnahme-wahrscheinlichkeit in Verbindung mit der Größe des Unternehmens keine statistische Signifikanz auf. Dass die Wahrscheinlichkeit für eine WB-Beteiligung mit der Größe des Unternehmens zunimmt, ist nicht überraschend.

Tabelle 21: Teilnahme an Weiterbildung in Lothringen, Luxemburg und Wallonien nach der Berufserfahrung (in %)

Jahr	Weniger als 5 Jahre			5 bis 10 Jahre			Mehr als 10 Jahre		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	3,2	4,1	2,9	56,5	51,4	53,7	40,3	44,5	43,4
2004	13,9	11,1	10,2	45,3	52,0	45,0	40,8	36,8	44,8
2005	16,9	16,2	18,3	42,3	46,9	41,1	40,8	36,9	40,7
2006	21,8	30,8	26,7	33,4	39,4	38,3	44,8	29,9	35,1
2007	33,7	35,1	32,2	37,2	35,8	34,5	29,1	29,1	33,3
Durchschnitt	17,9	19,5	18,1	42,9	45,1	42,5	39,2	35,4	39,5

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 22: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach der Berufserfahrung (in %)

Jahr	Weniger als 5 Jahre			5 bis 10 Jahre			Mehr als 10 Jahre		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
2003	3,0	4,1	3,4	53,3	51,4	52,6	43,4	44,5	62,5
2004	12,5	11,1	11,6	45,2	52,0	46,0	39,5	36,8	58,6
2005	21,7	16,2	21,0	40,8	46,9	40,9	32,7	36,9	55,6
2006	28,1	30,8	28,6	37,0	39,4	38,6	29,7	29,9	49,8
2007	32,4	35,1	34,1	36,3	35,8	32,9	28,3	29,1	46,5
Durchschnitt	19,5	19,5	19,7	42,5	45,1	42,2	34,7	35,4	54,6

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

³⁶ Zur Information: 75 % der luxemburgischen Unternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte (INFPC, Rapport d'analyse Formastat 2006).

Auch die Statistiken der OECD (2003b, 2004) belegen, dass die Beschäftigten großer Unternehmen (mit mehr als 250 Arbeitsplätzen) in höherem Maße an WB-Maßnahmen teilnehmen als die Beschäftigten der kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Personen). Diese Erkenntnis steht im Einklang mit der überwiegenden Mehrheit der empirischen Studien, die sich mit einem bestimmten Land befassen (Asplund, 2004). Hierfür lassen sich mehrere Gründe nennen:

- (1) Die Einrichtung einer Infrastruktur für Bildungsmaßnahmen impliziert feste Kosten und größenbedingte Einsparungen.
- (2) In kleinen Unternehmen kann der Ersatz für WB-bedingte Personalausfälle eher zu Problemen führen, wodurch diesen Unternehmen, wie oben bereits erläutert, höhere Opportunitätskosten entstehen.
- (3) In kleinen Unternehmen ist es schwierig, den Gesamtnutzen einer Bildungsmaßnahme in einem Prozess der internen Stellenmobilität zur Geltung zu bringen, da diese Unternehmen nur ein begrenztes Spektrum an Stellen anbieten können.

Tabelle 23: Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach Wirtschaftsbereichen (in %)

Jahr	Land- und Forstwirtschaft					Produzierendes Gewerbe					Dienstleistungsbereiche				
	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal	Saar	Lor	Lux	Rlp	Wal
1998	.	2,2	0,8	.	0,1	.	14,0	13,2	.	16,8	.	83,8	86,0	.	83,1
1999	0,0	2,5	0,8	1,1	1,7	30,7	19,7	13,8	29,2	19,8	69,3	77,8	85,4	69,7	78,4
2000	0,0	3,8	0,0	0,5	0,0	23,3	20,6	12,7	24,1	16,2	76,7	75,6	87,3	75,5	83,8
2001	0,0	0,0	0,2	0,9	0,0	30,5	15,8	10,7	21,5	16,0	69,5	84,2	89,1	77,6	84,0
2002	0,0	0,0	0,1	1,0	0,3	25,2	10,2	9,0	24,5	12,3	74,8	89,8	90,9	74,5	87,4
2003	1,5	2,2	0,6	1,4	0,6	20,2	22,0	11,0	20,9	17,7	78,4	75,9	88,5	77,7	81,7
2004	0,0	0,0	0,4	1,1	0,0	16,2	15,0	9,2	19,4	16,5	83,8	85,0	90,4	79,4	83,5
2005	0,4	2,8	0,2	1,1	0,8	14,2	22,9	7,5	16,8	13,9	85,4	74,3	92,3	82,1	85,4
2006	0,4	0,0	0,3	1,5	0,9	16,3	31,4	8,6	17,0	13,4	83,3	68,6	91,1	81,5	85,7
2007	0,8	3,3	0,6	1,1	0,7	17,6	32,7	10,1	20,4	16,7	81,6	64,0	89,3	78,5	82,6
Durchschnitt	0,3	1,7	0,4	1,1	0,5	21,6	20,4	10,6	21,5	15,9	78,1	77,9	89,0	77,4	83,6

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Tabelle 24: Teilnahme an Weiterbildung in Frankreich, Luxemburg und Belgien nach Wirtschaftsbereichen (in %)

Jahr	Land- und Forstwirtschaft			Produzierendes Gewerbe			Dienstleistungsbereiche		
	FR	LU	BE	FR	LU	BE	FR	LU	BE
1998	1,2	0,8	0,3	13,1	13,2	20,0	85,7	86,0	79,8
1999	0,6	0,8	0,9	12,0	13,8	16,6	87,4	85,4	82,5
2000	1,5	0,0	0,3	13,1	12,7	17,7	85,4	87,3	82,1
2001	1,2	0,2	0,7	12,3	10,7	19,2	86,5	89,1	80,1
2002	0,9	0,1	0,2	12,5	9,0	18,9	86,6	90,9	80,9
2003	1,5	0,6	0,4	17,8	11,0	14,6	80,7	88,5	85,0
2004	1,3	0,4	0,4	17,8	9,2	17,6	80,9	90,4	82,1
2005	1,6	0,2	0,6	19,3	7,5	17,1	79,1	92,3	82,4
2006	1,8	0,3	0,8	19,5	8,6	16,5	78,7	91,1	82,7
2007	1,1	0,6	0,7	18,2	10,1	17,2	80,8	89,3	82,1
Durchschnitt	1,3	0,4	0,5	15,6	10,6	17,5	83,2	89,0	82,0

Quelle: Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE.

Die Ergebnisse der **Tabellen 19 und 20** belegen, dass die Teilnahme an der WB in den Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten tendenziell höher ist.

Die Dauer der Berufserfahrung hat in den Staaten und Regionen – wenn auch in unterschiedlichem Maße – einen Einfluss darauf, wie stark WB-Maßnahmen durchschnittlich in Anspruch genommen werden. In Luxemburg fallen die Unterschiede allerdings vergleichsweise gering aus, wobei insgesamt sowohl aktuell als auch im Durchschnitt der untersuchten Jahre eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit für eine WB-Teilnahme bei fünf- bis zehnjähriger Berufserfahrung vorzufinden ist.

In Frankreich steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer WB-Maßnahme mit der Anzahl der Jahre an Berufserfahrung. Es zeigt sich, dass diese Wahrscheinlichkeit bei Personen mit geringer Berufserfahrung niedriger ist als bei den Kollegen in der Referenzgruppe. In Lothringen lassen sich weder bei langer Berufserfahrung (zehn Jahre und mehr) noch bei fünf- bis zehnjähriger Praxis signifikante Auswirkungen konstatieren. Dagegen wirkt sich eine Berufserfahrung von weniger als fünf Jahren signifikant negativ auf die Wahrscheinlichkeit eines Zugangs zu einer WB-Maßnahme aus. Die **Tabellen 21 und 22** ergeben für Lothringen die gleichen Schlussfolgerungen wie für Frankreich. Die Tendenz, dass die Teilnahmequote mit wachsender Berufserfahrung steigt, dürfte sich in den kommenden Jahren in Frankreich noch verstärken. Das nationale branchenübergreifende Abkommen (Accord national interprofessionnel, ANI) vom 9. März 2006 über die Beschäftigung älterer Menschen, das durch einen Ministerialerlass vom 12. Juli 2006 ausgeweitet wurde, räumt jedem Beschäftigten, der eine mindestens zweijährige Betriebszugehörigkeit aufweist und mindestens 45 Jahre alt ist, das Recht auf ein Gespräch mit dem Vorgesetzten über den zweiten Abschnitt des Berufslebens ein, womit dem Arbeitnehmer ermöglicht wird, seine Wünsche und seinen Bedarf bezüglich einer WB darzulegen.

Weder für Belgien noch für Wallonien lassen sich im Zusammenhang mit der Teilnahme an WB statistisch signifikante Effekte aufgrund der Berufserfahrung erkennen. **Tabelle 22** zeigt, dass in Belgien die Personen mit einer mindestens zehnjährigen Berufserfahrung am häufigsten an WB-Maßnahmen teilgenommen haben.

Die Art des Arbeitsvertrags in der Abgrenzung nach „Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung“ hat im Modell für Luxemburg keine signifikanten Auswirkungen auf die Teilnahme an WB. Dagegen ist die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme bei einem befristeten Arbeitsvertrag (BAV) höher als bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag (UAV). Dies trifft ebenfalls für Wallonien und Lothringen zu.

In Belgien wirkt sich eine Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zum Durchschnitt der Referenzgruppe leicht negativ aus. In Frankreich hingegen hat nicht nur die Teilzeitbeschäftigung, sondern auch ein BAV im Vergleich zum Durchschnitt der Referenzgruppe positive Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an WB. Dies lässt sich vor allem damit erklären, dass ein BAV häufig den Einstieg in ein Unternehmen darstellt. In dieser Zeit werden WB-Maßnahmen angeboten und gegebenenfalls die Option auf einen UAV eröffnet. Dies dürfte die Motivation der betroffenen Beschäftigten, WB-Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, noch verstärken.

Betrachtet man die Auswirkungen des Wirtschaftsbereichs auf die Teilnahme an einer WB-Maßnahme (siehe **Tabellen 23 und 24**), so zeigt sich, dass im Vergleich zum produzierenden Gewerbe die Wahrscheinlichkeit für eine WB-Beteiligung in der Land- und Forstwirtschaft geringer und im Dienstleistungsbereich höher ist. Dies gilt für Luxemburg, Belgien und Wallonien. Auch in Frankreich besteht im Dienstleistungssektor eine größere WB-Wahrscheinlichkeit als im produzierenden Gewerbe; für die Land- und Forstwirtschaft sind indes keine signifikanten Auswirkungen zu beobachten. Für Lothringen ergeben sich in keinem der drei Wirtschaftsbereiche signifikante Auswirkungen.

In der zeitlichen Betrachtung können die Ergebnisse des Modells eigentlich nicht richtig zugeordnet werden, da das Modell mehrere kumulierte Jahresreihen enthält. Doch die den einzelnen Jahren zugeordneten Variablen liefern Erkenntnisse darüber, ob es zwischen diesen Jahren ceteris paribus zu signifikanten Veränderungen gekommen ist. Wird 1998 als Bezugsjahr des Modells zugrunde gelegt, unterscheiden sich in Frankreich die Jahre von 1999 bis 2002 nicht signifikant vom Bezugsjahr. Dagegen ist der Unterschied zwischen 2003 und 2007 äußerst signifikant.

Die Ursachen für diese Abweichung vom Bezugsjahr können vielfältig sein, ein wesentlicher Grund besteht jedoch eindeutig in dem statistischen Bruch in der Zeitreihe zwischen 2002 und 2003 und die geänderte Fragestellung bei der Erhebung über die WB. Mit eben diesem signifikanten Unterschied lässt sich unter anderem auch die bereits im deskriptiven Teil festgestellte sprunghafte Entwicklung bei der Teilnahme an WB von 2002 auf 2003 erklären. Im Falle Belgiens sind sämtliche Jahre von 1999 bis 2007 statistisch signifikant. Dies lässt sich damit erklären, dass Belgien bereits 1999, als dort mit einer kontinuierlichen Erhebung der WB begonnen wurde, einen Bruch in der Zeitreihe im Vergleich zum Bezugsjahr verzeichnete. Das bedeutet, dass die jährlichen Abweichungen nicht signifikant sind. Für Luxemburg ist die Signifikanz einiger Jahre nicht auf einen Bruch in der Zeitreihe zurückzuführen, so dass hier die jährlichen Unterschiede signifikant sind.

3. Ökonomische Aspekte

3.1. Zielvorgabe versus konstatierte Ergebnisse

Wie zuvor bereits erläutert, besteht eines der Ziele der Lissabon-Strategie darin, für einen größeren sozialen Zusammenhalt zu sorgen. Dies soll u. a. durch eine erhöhte Anzahl und qualitativ höherwertige Arbeitsplätze erreicht werden. Voraussetzung hierfür wiederum ist lebenslanges Lernen. Üblicherweise erfolgt die Bewertung der WB nach zwei Kriterien: (1) der Chancengleichheit und (2) der Effizienz.

Ein von Chancengleichheit geprägtes System bietet allen Beteiligten dieselben Möglichkeiten zur Teilnahme an WB-Maßnahmen, sei es innerhalb oder außerhalb eines Unternehmens. In diesem Kontext zeigten die zurückliegenden Ausführungen, dass Personen mit einem hohen Bildungsabschluss und einem soliden Beruf mehr Chancen haben, im Erwachsenenalter an einer allgemeinen oder beruflichen WB-Maßnahme teilzunehmen. Diese Erkenntnis entspricht den Ergebnissen zahlreicher Studien auf dem Gebiet der WB: Bildung zieht Bildung nach sich, und eine „gute“ Arbeitsstelle eröffnet einen leichteren Zugang zu Bildungsmaßnahmen. Das heißt aber auch, dass Personen mit einer weniger qualifizierten Erstausbildung möglicherweise im späteren Berufsleben in geringerem Maße an WB-Maßnahmen teilnehmen. Abgesehen davon, dass bislang die Zielmarke von 12,5 % für die Teilnahme an WB-Maßnahmen noch nicht erreicht wurde, wird damit auch klar, dass im Hinblick auf eine Chancengleichheit bei der WB auch dem in der Lissabon-Strategie aufgestellten Grundsatz der Gerechtigkeit noch nicht in vollem Umfang entsprochen wird.

Effizienz und WB stehen dann im Einklang zueinander, wenn ein effizientes System der WB einen hohen Nutzen in Form von Lohnzuwächsen für die Beschäftigten und Produktivitätssteigerungen für die Unternehmen bewirkt. Allerdings ist dies, wie oben dargelegt, nur schwer zu messen, und es fehlen die Daten für eine entsprechende Analyse.

Um die beschriebene Situation zu erklären, sollen in diesem Abschnitt kurz einige theoretische Aspekte aus dem Bereich der Arbeitsökonomie behandelt werden. Dabei werden die wesentlichen Ergebnisse zum Thema Erwachsenenbildung aufgegriffen und die zentralen Gründe für die Diskrepanz zwischen den von den europäischen Staaten mit der Europäischen Kommission festgelegten Zielen und den in der Realität konstatierten Ergebnissen hervorgehoben.

Die Zielmarke von 12,5 % für die Teilnahme an der WB wurde bislang weder in Europa noch in der GR erreicht. Deshalb haben viele europäische Staaten Begleitmaßnahmen eingeführt, die die Unternehmen zu Investitionen in die WB ihrer Beschäftigten veranlassen sollen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Maßnahmen ähnlich wie das bereits im Jahr 1971 in Frankreich eingeführte System „former ou payer“ („weiterbilden oder zahlen“) oder um steuerliche Anreize.

Solche Begleitmaßnahmen sind auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die durch WB erworbenen Kenntnisse von einem Unternehmen in ein anderes mitgenommen werden können. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, die durch die WB bei ihrem aktuellen Arbeitgeber erworbenen Kompetenzen bei der Suche nach einem anderen Arbeitgeber, der ihnen vielleicht einen höheren Lohn zahlt oder einen besseren Arbeitsplatz anbietet, zu nutzen. Aus dem Blickwinkel der Unternehmen könnten Investitionen in die WB deshalb als suboptimal eingestuft werden. Damit kann es zu einer Diskrepanz zwischen den politischen Zielen der EU und dem in der Realität zu beobachtenden Verhalten kommen. In diesem Sinne ist auch das Zitat von Colin Crouch zu verstehen, das seiner Analyse der Beschäftigung unter Kompetenzaspekten entnommen ist:

„Business firms are equipped to maximize, not collective objectives, but their own profitability. In doing this they will certainly provide training and retraining for large numbers of employees; there is however no reason why company decisions and market forces should maximize the level of vocational ability for a whole society except through a largely serendipitous fall-out...“ (Crouch, 1998, S. 370).³⁷

³⁷ „Unternehmen sind darauf ausgerichtet, ihre eigene Rentabilität und nicht die kollektiven Ziele zu maximieren. In diesem Sinne werden sie sicherlich einer großen Zahl von Beschäftigten Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen anbieten; allerdings gibt es keinerlei Gründe dafür, warum die Entscheidungen eines Unternehmens oder von Marktkräften das Niveau der beruflichen Bildung zum Wohle einer ganzen Gesellschaft

maximieren sollten, es sei denn in Form eines unbeabsichtigten positiven externen Effekts ...“ (Übersetzung des Zitats aus Crouch, 1998, S. 370).

Die Ziele Chancengleichheit und Effizienz können im Widerspruch zueinander stehen. Unternehmen dürfte es in erster Linie um ökonomische Ziele (z. B. die Maximierung ihres Gewinns) gehen. Sie bilden vornehmlich diejenigen weiter, von denen sie positive Effekte auf ihre Produktivität und Gewinne erwarten, nicht aber Arbeitskräfte in „kritischen“ Beschäftigungsverhältnissen. Vor dem Hintergrund „Effizienz der WB“ ist es denkbar, dass WB-Maßnahmen auf die Beschäftigten konzentriert werden, die den größten Nutzen stiften, während die Arbeitnehmer ohne bzw. mit niedrigem Schulabschluss oder geringer Qualifikation möglicherweise weniger stark zum Zuge kommen. Das Streben nach Effizienz und ihre Auswirkungen auf die WB sind somit eng miteinander verknüpft. Dies ist möglicherweise eine Erklärung dafür, dass sich die europäischen Arbeitgeber bei WB-Investitionen, die die Fachkenntnisse und Fertigkeiten ihrer Beschäftigten verbessern helfen, zurückhalten.

Es besteht die Gefahr, dass Menschen mit einer geringer qualifizierten Erstausbildung zukünftig verstärkt WB-Maßnahmen verschlossen bleiben. Ein Grund hierfür besteht möglicherweise darin, dass die Privatwirtschaft einen Ausgleich zwischen dem eigenen Nutzen und den Kosten anstrebt und weniger die Ausgewogenheit zwischen dem gesellschaftlichen Nutzen und den Kosten. Die Tatsache, dass Bildung Bildung nach sich zieht, kann zum Teil erklären, warum sich die Experten häufig auf die Erstausbildung konzentrieren, wenn es um die Förderung des Humankapitals geht. Für die Zielsetzung, allen Menschen während ihres gesamten Lebens die gleichen Erfolgchancen zu gewähren, ist eine gute Grundbildung unverzichtbar. Daher erweckt dieser Aspekt oft die größte Aufmerksamkeit bei den Entscheidungsträgern.

Wirtschaftsexperten führen die zu geringen Investitionen der europäischen Unternehmen in die WB ihres Personals häufig auf ein Marktversagen zurück, das sowohl positive als auch negative externe Effekte nach sich ziehen kann (siehe Ausführungen zu monopsonistischen Arbeitsmarktstrukturen auf Seite 102). Daraus ergibt sich die Frage, ob die in Europa und insbesondere in der GR festzustellende Intensität der WB vom Umfang dieses Marktversagens beeinflusst wird.

Wenn auch diese Frage nur schwer zu beantworten ist (und eine gründliche Analyse den Rahmen dieser Studie sprengen würde), so kann man doch festhalten, dass das Vorliegen eines Marktversagens einen Grund für das Eingreifen des Staates darstellen könnte.

Die staatlichen Zuschüsse und Subventionen, die den Unternehmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung ihres Personals gewährt werden, stellen einen Transfer von Steuermitteln in Richtung der Beschäftigten dar (bzw. der Arbeitssuchenden oder der Teilnehmer an Programmen für die berufliche Wiedereingliederung). Diese zielen u. a. auf die Erfüllung der europäischen Zielvorgabe ab. Die Subventionierung mit öffentlichen Steuermitteln wäre selbst im Falle eines vollkommenen Arbeitsmarktes zu rechtfertigen. Hierbei wird unterstellt, dass in Unternehmen, bei denen der soziale Zusammenhalt wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik ist, eine effektivere Investition in das Humankapital gegeben ist als in Unternehmen, deren vorrangiges Ziel die Maximierung des eigenen Gewinns darstellt.

Das Eingreifen des Staates in den Bereich der Aus- und Weiterbildung führt zu einer Situation, die Wirtschaftsexperten als „second best“ bezeichnen. Wie würde diese Situation ohne staatliche Intervention aussehen? Ist das Eingreifen die damit verbundenen hohen Kosten wert? Könnte sich der Markt selbst regulieren oder stellt sich vielmehr der Umfang der angebotenen WB-Maßnahmen und vor allem das Maß an Gerechtigkeit weniger günstig dar, als dies aktuell der Fall ist? Leider lassen sich solche Fragen empirisch fundiert nicht beantworten. Aufgrund der vorherigen Analysen und Statistiken ist davon auszugehen, dass sich die Situation der WB ohne staatliche Anreize weniger günstig darstellen würde.

3.2. Organisation des Arbeitsmarktes: Ökonomische Effizienz der Weiterbildung

Seit dem Beitrag „*Human Capital*“ des Wirtschaftswissenschaftlers Becker (1964) wurde in zahlreichen theoretischen Arbeiten der Versuch unternommen, die Entscheidungen der Unternehmen und Beschäftigten im Zusammenhang mit Bildungsmaßnahmen zu analysieren. Gemäß der von Becker entwickelten Theorie des Humankapitals stellen Bildungsmaßnahmen, sei es als Erstausbildung oder als WB, eine Investition dar, mit der auf Basis bestimmter Kosten eine Steigerung der künftigen Produktivität einer Person erreicht werden kann. Diese Kosten bestehen aus den direkten Kosten für die fachliche Vermittlung, das Ausbildungsmaterial, den Reisekosten usw., aber auch für entgangenes Arbeitseinkommen im Sinne von Opportunitätskosten während der Bildungsmaßnahme. Hieraus ergeben sich Parallelitäten zwischen dem Humankapital und dem Sachkapital – mit einer wichtigen Ausnahme: Das Humankapital ist im Individuum verkörpert und folglich unveräußerlich. Wie bereits zuvor erwähnt kann die Tatsache, dass die Bildung in den Beschäftigten verkörpert ist und diese ihr Wissen zu einem anderen Arbeitgeber mitnehmen können, die Unternehmen davon abhalten, in ihr Personal zu investieren. Dieser „Transfer“ von Kompetenzen ist zwar theoretisch möglich, in der Realität aber nicht so leicht erkennbar. Oft sind Personen, die sich weitergebildet haben und eine Beschäftigung suchen, mit dem Problem der „Asymmetrie der Informationen“ konfrontiert. Von einer Asymmetrie der Informationen spricht man, wenn die Marktteilnehmer nicht alle die gleichen Informationen über die Produkte, Risiken sowie Präferenzen oder Eigenschaften der anderen Akteure auf dem Markt haben, so dass einige Teilnehmer besser informiert sind als andere. Im Fall der WB, wo oft kein Zeugnis, sondern lediglich eine Bescheinigung über die Teilnahme, nicht jedoch über den Erfolg und den Inhalt ausgestellt wird, erlangt ein potenzieller künftiger Arbeitgeber keine Informationen über die zusätzlichen Kompetenzen des Bewerbers nach der Schulung. In einem solchen Fall kann die „Marktmacht“ aufgrund der Asymmetrie der Informationen beim bisherigen Arbeitgeber liegen.

Nach Katz und Ziderman (1990) ist die Firma, in der die WB-Maßnahme durchgeführt wird, gegenüber den anderen Unternehmen im Vorteil, da nur diese Firma den Umfang und die Qualität der Maßnahme kennt. Ohne diese Informationen können die Konkurrenzfirmen nicht die Arbeit des Beschäftigten anhand seiner Grenzproduktivität bewerten, und die Firma, die die WB ihrem Arbeitnehmer zukommen lässt, besitzt eine monopsonistische Position, die es ihr ermöglicht, den Beschäftigten unterhalb seiner Grenzproduktivität zu entlohnen. Vor diesem Hintergrund zeigen Katz und Ziderman, dass die Asymmetrie der Informationen das durch die Bedingungen der Kreditvergabe und finanzielle Zwänge verursachte Defizit an Bildungsinvestitionen abgemildert hat, da die Arbeitgeber nun bereit seien, sich an den Kosten für Bildungsmaßnahmen zu beteiligen, weil den Konkurrenten die notwendigen Informationen fehlten, um einen Bewerber nach seinem wahren Wert beurteilen zu können.

Dagegen könnte die Zertifizierung einer Bildungsmaßnahme dazu führen, dass Unternehmen ihre Bildungsinvestitionen begrenzen, da sie einen Teil ihrer monopsonistischen Macht einbüßen, sobald ihre Wettbewerber an Informationen über den Qualifizierungsgrad der Beschäftigten gelangen. Selbst wenn die Zertifizierung derartige Auswirkungen hätte, sollte sie dennoch unterstützt werden, damit die Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen aus dem gezeigten Engagement ihrerseits einen Nutzen ziehen können.

In anderen Arbeiten (Acemoglu und Pischke, 1998; Chang und Wang, 1996) wird eine Asymmetrie der Informationen im Zusammenhang mit Bildungsmaßnahmen erörtert, die die ganz individuellen Fähigkeiten des Beschäftigten und nicht die im Unternehmen erworbenen Kenntnisse zum Gegenstand hat. Das Fazit dieser Studien fällt im Tenor ähnlich aus wie bei Katz und Ziderman: Die Asymmetrie der Informationen, die zu einer Stärkung der monopsonistischen Macht des ursprünglichen Unternehmens führt, veranlasst diese dazu, die Kosten für spezielle oder allgemeine Bildungsmaßnahmen selbst teilweise oder ganz zu übernehmen.

3.3. Investitionen in Humankapital: Zyklische oder antizyklische Tendenzen?

Die **Grafik 1** zeigt, dass die Teilnahme an WB-Maßnahmen in der GR seit 2005 rückläufig ist. Es stellt sich nun die Frage, ob die Investitionen in Humankapital sich abhängig vom Konjunkturverlauf entwickeln.

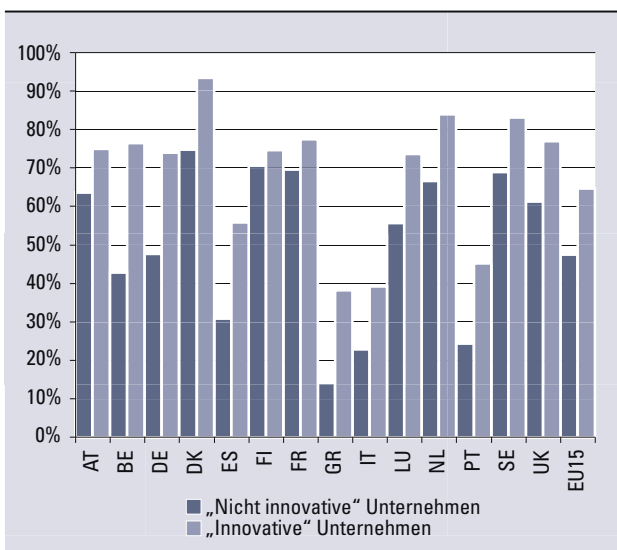
Das mit den Bildungsinvestitionen generierte Humankapital kann im Gegensatz zu den Sachinvestitionen eines Unternehmens nicht als Sicherheit dienen (Piore 1968). Daher müssen die Firmen für die Bildungsmaßnahmen selbst aufkommen, so dass diese Investitionen in Zeiten des Aufschwungs besser möglich sind als in wirtschaftlich schwachen Phasen.

In diesem Zusammenhang spielen auch das betriebliche Rechnungswesen und die Besteuerung eine Rolle, da das Humankapital und das Sachkapital unterschiedlich behandelt werden. Die Aufwendungen für Sachkapital können über mehrere Jahre hinweg unter Berücksichtigung der Abschreibungen in der Bilanz ausgewiesen werden. Entsprechend gering sind Schwankungen in den Ergebnisvorträgen des Unternehmens, da die Bilanz für das Jahr der Anschaffung nur einen Teil einer großen Investition ausweist. Dies ist bei den Ausgaben für Humankapital nicht der Fall. Sie werden in der Regel als Betriebskosten behandelt und vollständig ausgewiesen. Diese unterschiedliche Behandlung in der Rechnungslegung hat grundsätzlich zwei Konsequenzen: (1) Hohe Investitionen in Bildungsmaßnahmen können in einer Phase, in der sich ein Unternehmen in einer Krise befindet, zu einer Schwächung seiner Position gegenüber seinen Anteilseignern führen. (2) Das Unternehmen kann, im Falle von Bildungsausgaben, außerdem nicht von einer Verringerung der Ertragssteuern profitieren, wenn es in diesem Jahr keine Gewinne erzielt hat³⁸ (Bassanini et al., 2005).

Abschließend soll kurz darauf eingegangen werden, wie uneinheitlich sich der Zugang zu Bildungsmaßnahmen in den Unternehmen darstellen kann. Möglicherweise sind die Ursachen dafür eher auf Seiten der Arbeitgeber als auf Seiten der Arbeitnehmer zu finden. In der Literatur werden im Allgemeinen zwei maßgebliche Faktoren für diese Uneinheitlichkeit genannt: (1) Die Größe des Unternehmens und (2) das Tempo, in dem Innovationen umgesetzt werden.

Die Auswirkungen, die die Größe des Unternehmens auf das Angebot an Bildungsmaßnahmen haben kann, wurden bereits in den vorangegangenen Kapiteln erläutert. An dieser Stelle soll nun mit Hilfe einiger Grafiken aus der CVTS³⁹ analysiert werden, wie sich das Tempo der Innovationen auf das Bildungsangebot auswirken kann.

Schaubild 6: Anteil der „nicht innovativen“ und der „innovativen“ Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, in ausgewählten EU-Staaten 2005 (in %)



Quelle: Eurostat, CVTS.

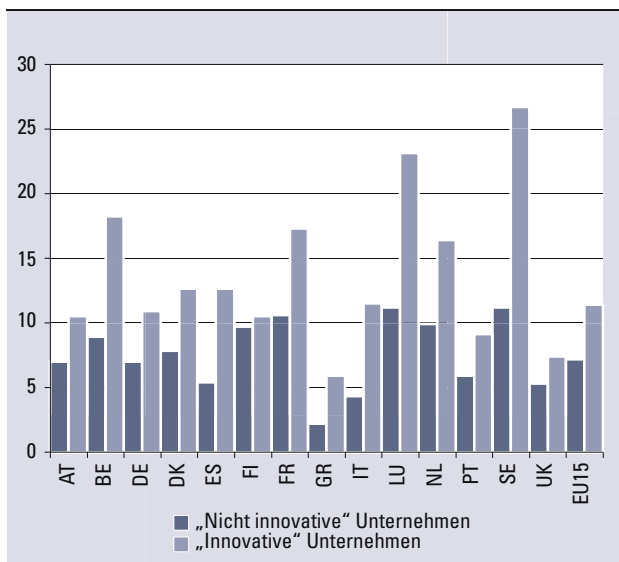
³⁸ In fast allen Ländern der OECD können die Personalkosten vor der Berechnung der Steuerbemessungsgrundlage vom Umsatz abgezogen werden. In einigen Ländern gibt es sogar noch günstigere Steuersysteme (siehe OECD, 2003, und Kapitel 5 für weitere Einzelheiten). Allerdings sind diese Systeme im Fall von Verlusten nicht sonderlich interessant für Investitionen in Bildungsmaßnahmen.

³⁹ Für weitere Informationen zur CVTS (Continuing Vocational Training Survey - Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen) siehe Anhang 5.

Nach Angaben der OECD ist in den Unternehmen, die neue Produkte entwickelt oder neue Verfahren eingeführt haben, eine höhere Teilnahmequote an Bildungsmaßnahmen festzustellen als in den „nicht innovativen“ Firmen. So verzeichnen Länder mit einem besonders niedrigen Innovationsgrad (z. B. Bulgarien, Portugal und Slowenien) deutlich geringere Teilnahmequoten als solche mit höherem Innovationsgrad. Mehrere Studien haben ebenfalls eine Relation zwischen dem Innovationsgrad der Firmen und ihrem Bildungsverhalten aufgezeigt. Lynch und Black (1998) zeigen einerseits, dass Firmen, die neue Informationssysteme eingeführt haben, ihren Beschäftigten mehr Schulungen anbieten als andere, und andererseits, dass hohe Forschungs- und Entwicklungsausgaben mit einer verstärkten Beteiligung korrelieren. Diese Erkenntnisse entsprechen denen von Bartel und Sichernan (1998). In Übereinstimmung mit den anderen Studien zeigen auch die Ergebnisse der CVTS, dass die innovativen Unternehmen mehr in die Aus- und Weiterbildung investieren als andere Unternehmen.⁴⁰

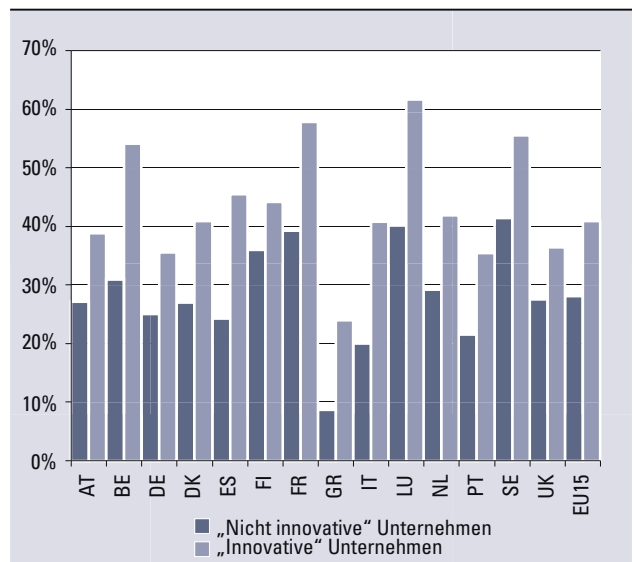
Wie bereits erwähnt stehen die Daten aus der CVTS nicht auf regionaler Ebene zur Verfügung. Daher werden im Folgenden nur die beteiligten Staaten der GR sowie die EU-15 untersucht. Obwohl sich daraus kein exaktes Bild über die WB in der GR ergibt, kann dies zumindest einen ersten Eindruck vermitteln, wobei nach den obigen Ausführungen zwischen den Staaten und ihren Teilgebieten in der GR bei der WB keine großen Unterschiede in der Entwicklung und dem allgemeinen Niveau erkennbar waren.

Schaubild 7: Anzahl der Stunden je Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildung in ausgewählten EU-Staaten 2005



Quelle: Eurostat, CVTS.

Schaubild 8: Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, in ausgewählten EU-Staaten 2005 (in %)



Quelle: Eurostat, CVTS.

⁴⁰ Ein Unternehmen wird dann als innovativ eingestuft, wenn bei Variable A6 „SIGNIFICANTLY new technologically improved products or services or methods of producing or delivering products and services during the reference year“ eine zustimmende Antwort gegeben wird.

4. Offene Fragestellungen

Die vorliegende Analyse hat ergeben, dass die nach der Lissabon-Strategie anzustrebende Zielquote von 12,5 % Beteiligung an WB – die ab 2020 sogar auf 15 % angehoben wird – im Kooperationsgebiet noch nicht erreicht ist. Die Ursachen hierfür sind mannigfaltig und komplex, da sie zugleich von staatlichen Begleitmaßnahmen, von der Wirtschaftsstruktur und -entwicklung, von Übertragungseffekten zwischen den Regionen sowie von den Eigenschaften der handelnden Personen und Unternehmen beeinflusst sind.

Mit dem Aufzeigen der wesentlichen Tendenzen in der GR und ihrer Teilgebiete soll die Studie zu weiteren Fragen und Analysen anregen. Es wäre beispielsweise – im Nachgang zum Erfahrungsaustausch mit den WB-Experten der GR anlässlich des Workshops in Munsbach⁴¹ – interessant herauszufinden, worauf die im Vergleich zu den anderen Regionen relativ hohe WB-Quote in Luxemburg zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang wäre zu prüfen, ob die Einwohner Luxemburgs tatsächlich über ein geringeres Erstausbildungsniveau verfügen als die Einwohner in den anderen Regionen. In diese Betrachtung wäre der Aspekt der Zuwanderung von Ausländern einzubeziehen (kürzlich zugezogene Einwanderer könnten besonders betroffen sein). Hierbei gilt zu beachten, dass diese Personengruppe, deren Bedeutung für Luxemburg weiterhin zunimmt, in regionaler Hinsicht erfahrungsgemäß eher eine Ansiedlung in Metropolen anstrebt. Schließlich wäre zu prüfen, ob die zwischen 2004 und 2007 in Luxemburg verzeichnete Abnahme der WB-Beteiligung mit dem immer größer werdenden Angebot an hochqualifizierten Arbeitskräften aus der gesamten GR zusammenhängt.

Wie sähe die Teilnahmequote in den anderen Regionen aus, wenn die Grenzgänger in die WB-Erhebungen des Zielgebietes einbezogen würden, anstatt wie bisher in die Statistiken am Wohnort, wozu auch die AKE gehört? Nach Ansicht luxemburgischer WB-Akteure stellen die Grenzgänger fast ein Viertel der WB-Absolventen in den luxemburgischen Unternehmen.

Darüber hinaus wäre zu hinterfragen, ob die Begleitmaßnahmen bzw. die Verpflichtungen zur Aus- und Weiterbildung wirklich ein geeignetes Mittel zum Erreichen des Lissabon-Ziels sind. Sorgt ein bestimmter Pflichtaufwand, wie er beispielsweise im französischen Aus- und Weiterbildungssystem vorgeschrieben ist, dort im Vergleich zu den anderen Regionen für größere Chancengleichheit beim Zugang zu Bildungs-

maßnahmen? Die Literatur zu diesem Thema besagt, dass es bei Ermangelung von Anreizen für die Unternehmen zur WB bestimmter Beschäftigtengruppen fraglich ist, ob sich die Ungleichheiten beim Zugang zu Bildungsmaßnahmen in Frankreich signifikant von jenen in anderen Ländern unterscheiden. Dies wird auch durch die Ergebnisse des Modells bestätigt. Ebenfalls gestützt wird diese Erkenntnis durch Querschnittsanalysen der Teilnahmequoten in der EU, die ebenso wie Bassanini et al. (2005) aufzeigen, dass die WB-Beteiligung in Frankreich die gleiche ist wie in den anderen EU-Staaten, wo mehrheitlich kein Pflichtaufwand für die WB besteht. Daraus lässt sich folgern, dass das mit dem französischen Gesetz aus dem Jahr 1971 verfolgte Ziel der sozialen Gerechtigkeit noch nicht erreicht wurde.

Kann der ab 2003 in Wallonien zu verzeichnende Rückgang bei der WB-Beteiligung durch die ebenfalls abnehmenden Teilnahmequoten in den angrenzenden Regionen (insbesondere in Luxemburg) oder vielmehr durch die in diesen Jahren gestiegene Arbeitslosigkeit in Wallonien erklärt werden? Zeitgleich wurde in Belgien das Finanzierungssystem für die WB geändert (Umstellung von der Vorfinanzierung durch den Staat auf eine nachträgliche Kostenerstattung), was diese Entwicklung möglicherweise auch beeinflusst hat.

In Rheinland-Pfalz ist die WB-Quote bei den Männern weiterhin höher als bei den Frauen. Es wäre zu prüfen, ob dies möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die Frauen ihre Berufstätigkeit in Rheinland-Pfalz länger und häufiger unterbrechen als andernorts.

Die verfügbaren Daten erwiesen sich als sehr heterogen. Die Vielfalt der unterschiedlichen Quellen und der Mangel an vergleichbaren Zahlen für die einzelnen Regionen erschweren eine Bestandsaufnahme über die tatsächliche Situation der WB und ihre Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung der Beschäftigten einerseits und die Produktivität der Unternehmen andererseits.

Die WB spielt heute bei der Zusammenarbeit der Sozialpartner eine herausragende Rolle. Die Beteiligung an WB-Maßnahmen ist gleichermaßen für die Steigerung der Produktivität der Arbeitnehmer, die Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes, die Anpassung an neue Technologien und die Sicherstellung der beruflichen Entwicklung von Relevanz.

⁴¹ Die ersten Ergebnisse der Projektarbeit wurden anlässlich eines Workshops am 30. Oktober 2009 in Munsbach (Luxemburg) im Kreise von Experten der allgemeinen und beruflichen WB erörtert bzw. zur Diskussion gestellt.

Anhang

Anhang 1: Vergleichbarkeit der Daten aus der Arbeitskräfteerhebung

Im Jahr 1982 verabschiedete die 13. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS) eine Resolution zu den Statistiken der erwerbstätigen Bevölkerung, der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit und der Unterbeschäftigung. Diese Resolution enthält genaue Definitionen der verschiedenen für die Arbeitsökonomie wichtigen Begriffe. Später wurden diese Definitionen auf die Merkmale der Arbeitskräfteerhebung (AKE) übertragen, und die EU-Mitgliedstaaten legten sie bei der Festlegung des Fragenkatalogs in ihren Erhebungsbogen zugrunde, um eine größtmögliche Vergleichbarkeit der Daten zwischen den verschiedenen Staaten zu erzielen.

A.1.1. Vergleichbarkeit zwischen den Staaten

Trotz der Bemühungen von Eurostat ist eine absolute Vergleichbarkeit zwischen den Staaten nur schwer zu erreichen, selbst im Fall einer direkten Erhebung wie der AKE, die auf inhaltlich gleichlautenden Fragen basiert und zu identischen Zeitpunkten erhoben wird. Dennoch weist die AKE unter allen Datenquellen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Mitgliedstaaten nach wie vor die größte Vergleichbarkeit auf.⁴² Dies hat im Wesentlichen folgende Gründe:

- Einheitlicher Bestand an Merkmalen in allen Mitgliedstaaten;
- große Übereinstimmung zwischen den Fragebogen der EU und den nationalen Fragebogen;
- identische Definitionen in allen Mitgliedstaaten;
- Verwendung gemeinsamer internationaler Klassifikationen (Wirtschaftszweigklassifikation NACE, Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen ISCED, Internationale Standardklassifikation der Berufe ISCO);
- gleichzeitige Durchführung der Erhebungen im Frühjahr;
- zentrale Datenverarbeitung durch Eurostat;
- Ex-post-Harmonisierung durch Eurostat.

Auch wenn die AKE vornehmlich die statistischen Anforderungen der EU erfüllen muss, stellt sie eine gemeinsame Anstrengung der Mitgliedstaaten zur Koordinierung ihrer nationalen Arbeitsmarkterhebungen dar, die auch den jeweiligen nationalen Notwendigkeiten gerecht werden müssen. Trotz der direkten Koordinierung zwischen den nationalen statistischen Ämtern und Eurostat bleiben von Land zu Land Unterschiede in der Erhebung bestehen. Das gilt insbesondere im Hinblick auf die

- Einbeziehung der Bevölkerung;
- Einbeziehung des Berufsstands;
- Definition der Hauptbeschäftigung.

⁴² Comparability of results, breaks in series and coherence with other statistics (http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_MAIN/LFS/LFS_COMPARABILITY.htm).

A.1.2. Vergleichbarkeit zwischen aufeinanderfolgenden Erhebungen

Von 1983 bis 1997 wurde die Umfrage im Rahmen der AKE ausschließlich im Frühjahr (je nach Mitgliedstaat im ersten oder zweiten Quartal) durchgeführt. Die Daten zu den übrigen Quartalen standen nach und nach ab 1998 zur Verfügung. Von 1998 an gingen die Mitgliedstaaten schrittweise zu einer kontinuierlichen Erhebung mit vierteljährlichen und jährlichen Daten über (bei der die Referenzwochen gleichmäßig über das gesamte Jahr verteilt sind). Einige Staaten führten zunächst eine kontinuierliche jährliche Umfrage durch (das bedeutet, dass die Referenzwochen gleichmäßig über das Referenzquartal im Frühjahr verteilt waren) und wechselten dann zu einer vierteljährlichen Erhebung, während sich andere Länder von Anfang an für eine kontinuierliche vierteljährliche Erhebung entschieden.

Die Verordnung (EG) Nr. 1991/2002 des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates legte das Ende der Übergangsphase fest, in der die Mitgliedstaaten eine kontinuierliche vierteljährliche Erhebung einführen mussten. 2003 wurde nahezu EU-weit eine kontinuierliche vierteljährliche Erhebung durchgeführt, mit Ausnahme von Italien, Zypern und Österreich (ab 2004) sowie Deutschland (ab 2005).

Neben den aufgeführten Zäsuren ist zu erwähnen, dass 2003 in Frankreich die Definition der Arbeitslosigkeit geändert wurde.

A.1.3. Sonstige Anmerkungen zur AKE

Auch wenn es sich bei der AKE um eine harmonisierte Erhebung von guter Qualität handelt, muss betont werden, dass sie das Wirtschaftsleben wie andere Erhebungen in Haushalten nicht mit derselben Genauigkeit erfasst wie die Erhebungen in Unternehmen. Da die AKE eine Stichprobenerhebung ist, besteht bei ihr zudem das Risiko einer Verzerrung, die schwierig auszumachen und zu korrigieren ist.

Land	Frühjahr Ergebnisse von – bis	Quartal	Kontinuierliche Erhebung seit	Anmerkungen
Belgien	1983	1999	1999	/
Deutschland	1983	2005	2005	1983-2004: Eine Woche pro Quartal Ab 2005: Kontinuierliche vierteljährliche Erhebung
Frankreich	1983	2003	2003	1992-2002: Mehr als eine Woche, aber nicht gleichmäßig über ein Quartal verteilt
Luxemburg	1983	2007	2003	1983-2002: Eine Woche pro Quartal 2003-2006: Jede Woche des Jahres, aber nicht gleichmäßig verteilt und keine vierteljährlichen Ergebnisse.

Anhang 2: Hauptmerkmale der AKE



Quelle: Eurostat - ESDS-Seminar (Economic and Social Data Service), April 2009.

Die Arbeitskräfteerhebung (AKE)

Die AKE – Labour Force Survey (LFS) – der EU basiert auf der Zusammenführung der nationalen Arbeitskräfteerhebungen, die von den EU-Mitgliedstaaten durchgeführt werden. Aus den so erhobenen Daten werden vielfache Indikatoren gebildet, sei es für Zwecke internationaler Organisationen, der EU oder sonstiger Zusammenschlüsse von Staaten. Die AKE stellt aufgrund der Größe der ausgewählten Stichproben wie auch angesichts der in vielen Ländern realisierbaren Zeitreihen eine wertvolle Informationsquelle dar. Gleichwohl ist eine unmittelbare Vergleichbarkeit auf internationaler Ebene schwierig, auch wenn es sich um eine direkte Erhebung handelt, die zum selben Zeitpunkt mit gleichem Fragebogen und derselben Erfassungsmethode durchgeführt wird.

Es ist Aufgabe der nationalen statistischen Ämter, die Stichproben zu ziehen, die Fragebogen zu erstellen, die direkten Befragungen in den Haushalten durchzuführen und die Ergebnisse nach der vereinbarten Verschlüsselung an Eurostat zu liefern. Eurostat seinerseits muss die eingegangenen Ergebnisse prüfen, weiterverarbeiten und veröffentlichen sowie die Gesamtwerte für die EU berechnen.

Jeder EU-Mitgliedstaat erstellt seine(n) Fragebogen in der bzw. den Landessprachen nach den per Verordnung festgelegten Bestimmungen. Für jedes Erhebungsmerkmal gibt es im Fragebogen eine oder mehrere Fragen, mit denen Eurostat an die entsprechenden Auskünfte gelangt. Andernfalls wird für fehlende Informationen auf andere Quellen, z. B. die Einwohnerregister, zurückgegriffen.

Ferner können die Erhebungsbogen auch Fragen zu anderen Themen enthalten, die nicht in der EU-Verordnung vorgegeben sind, sondern von aktuellem nationalen Interesse sind. Auf der Grundlage des Stichprobenplans werden die erhobenen Daten auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet. In der Regel geschieht dies mit Gewichtungsfaktoren auf Basis der letzten Volkszählung (diese Faktoren werden jedes Mal neu angepasst, um die seit dem letzten Zensus eingetretenen Veränderungen einzubeziehen) oder gegebenenfalls anhand von Informationen aus den Einwohnerregistern.

Für den Stichprobenplan gelten feste Vorgaben zur statistischen Qualität und Repräsentativität, die auf der regionalen Ebene NUTS 2 vorgeschrieben sind, und zu den Veränderungen zwischen zwei aufeinanderfolgenden Quartalen. Nach diesen Vorgaben stellen die EU-Mitgliedstaaten ihren eigenen Stichprobenplan auf und führen die Befragungen durch.

Die Erhebung erfasst alle in den ausgewählten Privathaushalten lebenden Einzelpersonen (womit Gemeinschaftsunterkünfte wie Altenheime, Gefängnisse, Klöster, Waisenhäuser usw. ausgenommen sind), die ihren Wohnsitz im Staatsgebiet des jeweiligen Mitgliedstaates haben, einschließlich derjenigen, die sich aufgrund von Studium, Urlaub, Krankheit, Geschäftsreise usw. für kurze Zeit nicht am Wohnort aufhalten. Der Haushalt wird demnach als eine Einheit definiert, die entweder aus einer allein lebenden Person oder aus zwei oder mehreren Personen besteht, die, unabhängig davon, ob zwischen ihnen ein Verwandtschaftsverhältnis besteht, in der Regel dieselbe Wohnung bewohnen und dort zusammenleben.

Inhalt

Der demografische Hintergrund ergibt sich aus den folgenden Merkmalen: Geschlecht, Alter, Familienstand, familiäre Beziehungen innerhalb des Haushalts, Staatsangehörigkeit, Dauer des Aufenthalts sowie Geburtsland bei ausländischen Personen.

Jedes Haushaltsmitglied (für die AKE ab 15 Jahren) hat den Fragebogen gesondert auszufüllen und dabei Auskünfte zu folgenden Punkten zu geben:

- **Erwerbsstatus;**

- **(Haupt-) Erwerbstätigkeit:** Stellung im Beruf, Wirtschaftszweig der örtlichen Einheit (Betrieb), Beruf, Zahl der Personen, die in der örtlichen Einheit arbeiten, Beginn der Erwerbstätigkeit, unbefristete/befristete Erwerbstätigkeit;
- **Dauer und Art der Arbeitszeit;**
- gegebenenfalls **weitere Erwerbstätigkeiten;**
- **bei Erwerbstätigen: Suche nach einer anderen Erwerbstätigkeit;**
- **bei Erwerbslosen: Suche nach einer Erwerbstätigkeit;**
- **Situation ein Jahr vor der Erhebung;**
- **Berufserfahrung;**
- **schulische und berufliche Bildung:** Höchster Abschluss (nach der Schulbildung, der nachschulischen Ausbildung oder der beruflichen Bildung); im Bezugsmonat absolvierte Bildungsmaßnahme, der entsprechende Rahmen (Schule, Arbeitsplatz), ihr Gegenstand und ihre Dauer (in bestimmten Mitgliedstaaten sind einige dieser Fragen fakultativ).

Die Frage nach der im Bezugsmonat absolvierten Bildungsmaßnahme ist der entscheidende Aspekt, um die Beteiligung am lebenslangen Lernen festzustellen. Bis 2002 war die europäische Vorgabe für diese Frage sehr vage: „Haben Sie innerhalb der vergangenen vier Wochen an einer allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen?“ 2003 wurde die Frage dann präzisiert und lautete wie folgt: „Haben Sie innerhalb der vergangenen vier Wochen an einem Seminar, einer Konferenz, einem Kurs, einer Bildungsmaßnahme, einer Messe usw. teilgenommen?“ Diese Präzisierung der Fragestellung geschah auf europäischer Ebene, nachdem einige Mitgliedstaaten konkretisierende Elemente bereits zuvor in ihren nationalen Fragebogen aufgenommen hatten.

- **individueller Status:** Hier ordnen sich die Befragten einem bestimmten Status zu („übe eine Beschäftigung aus“, „Schüler/Studierender/Auszubildender“, „Hausmann/Hausfrau“, „Arbeitsloser“, „im Ruhestand“ usw.);
- **Einkommensgrößenklasse.**

Im Regelfall werden nicht alle Fragen beantwortet.

Anhang 3: Das institutionelle Umfeld der GR: Zusammenfassungen zu den einzelnen Regionen

A.3.1. Das Saarland und Rheinland-Pfalz

A.3.1.1. Mikrozensus

Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union (EU-Arbeitskräftestichprobe) ist in den Mikrozensus integriert. Im Jahr 2004 wurde das bis dahin gültige "Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte" vom 17. Januar 1996 (MZG 1996, BGBl. I Seite 34) durch das gleich lautende Mikrozensusgesetz vom 24. Juni 2004 (MZG 2005, BGBl. I Seite 1350) abgelöst. Durch die neue Rechtsgrundlage wurde der Mikrozensus für die Jahre 2005 bis 2012 methodisch und inhaltlich neu gestaltet.

Kennzeichnend für die Erhebungsform des Mikrozensus bis 2004 war das Konzept der festen Berichtswoche, das heißt, die meisten Fragen bezogen sich auf die Gegebenheiten in einer einzelnen Berichtswoche des Jahres. In der Regel handelte es sich um die letzte feiertagsfreie Woche im April, sowie es bei der europäischen Arbeitskräfteerhebung der Fall war, bevor sie in den verschiedenen Ländern zu einer kontinuierlichen Erhebung umgeändert wurde. Das MZG 2005 ordnet in Paragraph 3 eine unterjährige, kontinuierliche Erhebung an. Bei dieser Erhebungsform wird das gesamte Befragungsvolumen gleichmäßig auf alle Kalenderwochen des Jahres verteilt, wie bei der europäischen Arbeitskräfteerhebung. Bei den Ergebnissen ab 2005 handelt es sich also um *Jahresdurchschnittswerte*.

Ab dem Berichtsjahr 2005 sind im Mikrozensus keine Unterstichproben mehr vorgesehen, das heißt der Auswahlsatz liegt für alle Merkmale einheitlich bei 1 % der Bevölkerung. Bis zum Jahr 2004 war die Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte in der Europäischen Gemeinschaft mit einem reduzierten Auswahlsatz in den Mikrozensus integriert (Unterstichprobe).

Der Auswahlsatz für die Erhebungsjahre 1996 bis 2004 lag im Durchschnitt bei 0,45 %.

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Berechnungen zur Aus- und Weiterbildung beziehen sich auf die rheinland-pfälzische bzw. saarländische Bevölkerung am Haupt- und Nebenwohnsitz im Alter zwischen 25 und 64 Jahren. Zu den Personen in Aus- und Weiterbildung zählen Personen, die in den letzten vier Wochen eine Schule oder Hochschule besucht haben.

Im Laufe der Zeit kam es im Mikrozensus immer wieder zu Veränderungen der Frageformulierung, so dass die einzelnen Jahrgänge nur bedingt miteinander vergleichbar sind.

Das Frageprogramm des Mikrozensus 1998 enthielt keine Frage zur beruflichen Weiterbildung.

Die Berechnungen wurden im Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz durchgeführt. Die Daten wurden über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) zur Verfügung gestellt.

A.3.1.2. Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter

Einführung

Bildung ist im föderalen System der Bundesrepublik Deutschland als Hoheitsaufgabe der Bundesländer festgeschrieben und rechtlich unterschiedlich geregelt. Für die Weiterbildung existiert ein weit verzweigtes Netz von Bundesgesetzen (z. B. das Sozialgesetzbuch (SGB III), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFG)) und Landesgesetzen (z. B. die Bildungsurlaubsgesetze der Länder).

Begriff der beruflichen Weiterbildung

Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernen“ definiert Weiterbildung als „*Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten, berufsqualifizierenden Ausbildung (Expertenkommission 2002)*“⁴³. Die vorliegende Studie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung, die anhand verschiedener Kriterien weiter differenziert werden kann:

⁴³ Zitiert in: Ingrid Wilkens/Ute Leber: Partizipation an Beruflicher Weiterbildung, Empirische Ergebnisse auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels, MittAB 3/2003 (Nürnberg), S.330.

- Nach den **Trägern der Weiterbildung bzw. der Art der Finanzierung** kann zunächst die betriebliche von der individuellen und der nach AFG/SGB III geförderten Weiterbildung abgegrenzt werden.
- Nach dem **Ziel des Lernens** lässt sich die berufliche Weiterbildung in Fortbildung und Umschulung unterteilen. Die berufliche Fortbildung beinhaltet eine Anpassung der beruflichen Qualifikationen an neue technische und berufliche Entwicklungen bzw. verfolgt das Ziel des beruflichen Aufstiegs. Eine berufliche Umschulung hingegen kann erforderlich werden, wenn im erlernten Beruf keine Arbeitsmarktchancen mehr bestehen.
- Nach der **Art des Lernens** ist schließlich zwischen der formellen und der informellen Weiterbildung zu differenzieren. Während in der Literatur Einigkeit darüber herrscht, dass unter formeller Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen oder Seminaren organisiertes Lernen zu verstehen ist, wird mit dem Begriff der informellen Weiterbildung eine Vielzahl unterschiedlicher Lernformen umschrieben, die keinen vergleichbar festen Strukturen entsprechen (z. B. Lern- und Erlebniswelten, Fachmessen, Kongresse, Selbstlernprogramme). Dabei gilt, dass formelle Weiterbildung statistisch einfacher zu erfassen ist als informelle Weiterbildung. Die relativ schwierige Erfassbarkeit informeller Lernformen ist unbefriedigend, da in letzter Zeit gerade dieser Art der Weiterbildung eine besondere Bedeutung beigemessen wird.⁴⁴

A.3.1.3. Landesspezifische Gesetzgebung in Rheinland-Pfalz und im Saarland

Weiterbildung in Rheinland-Pfalz:

„Weiterbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Sie soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote zur Chancengleichheit, insbesondere zur Gleichstellung von Frau und Mann, beitragen, Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen und zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben sowie zur Mitwirkung und Mitverantwortung im beruflichen und öffentlichem Leben befähigen“ (§ 2 **Weiterbildungsgesetz - WBG** - von 1995).

Zu diesem Zweck ist ein Landesbeirat für Weiterbildung eingerichtet, der das zuständige Ministerium in grundsätzlichen Fragen berät.

Das **Bildungsfreistellungsgesetz - BFG** - von 1993 gibt den Beschäftigten in Rheinland-Pfalz einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber.

Gemäß § 29 Weiterbildungsgesetz erhebt das Statistische Landesamt jährlich Daten zur Weiterbildung von den Volkshochschulen und anerkannten Landesorganisationen. In diesem Sinne ist Weiterbildung ein eigenständiger, mit Schule, Hochschule und Berufsausbildung gleichberechtigter und verbundener Teil des Bildungswesens in öffentlicher Verantwortung. Sie umfasst neben der beruflichen auch die allgemeine und die politische Weiterbildung.

Weiterbildung im Saarland:

Im Sinne des Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) von 1990 fördert die berufliche Weiterbildung die berufsmäßige und soziale Handlungskompetenz. Sie dient der Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, der Wiedereingliederung Arbeitsuchender in das Berufsleben, dem Übergang in eine andere berufliche Tätigkeit und der Sicherung des vorhandenen Arbeitsplatzes. Das SWBG umfasst nicht die betriebliche Weiterbildung. Sie stellt zwar einen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung dar, allerdings nicht im Sinne des SWBG, sondern bezieht sich ausschließlich auf betriebsinterne Fortbildung und ist damit nicht jedermann zugänglich.

Zuständige Landesbehörde für die berufliche Weiterbildung ist das Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft. Daneben besteht der **Landesausschuss für Weiterbildung**, der mit Vertretern der Bildungseinrichtungen und mit Sachverständigen besetzt ist und dessen Aufgabe es ist, die Weiterbildung zu fördern und die Zusammenarbeit der im Bildungswesen tätigen Organisationen und Betriebe zu verbessern.

⁴⁴ Vgl. ebenda.

§ 34 SWBG schreibt vor, dass das Statistische Amt des Saarlandes jährlich eine statistische Erhebung bei den staatlich anerkannten Einrichtungen und Landesorganisationen der Weiterbildung durchführt. Der Fragenkatalog ähnelt dem Erhebungsprogramm von Rheinland-Pfalz, erfasst also alle wesentlichen Tatbestände der Bildungseinrichtungen und des Bildungsangebotes sowie der Teilnehmer, des Personals und der Finanzierung.

A.3.2. Lothringen

Das System der beruflichen Weiterbildung weist eine komplexe Struktur auf. Es besteht aus zwei Säulen, wird durch eine Vielzahl von Akteuren geprägt, ist Gegenstand vielfältiger Formen der Finanzierung und wird durch zahlreiche verstreute Weiterbildungseinrichtungen getragen. Folglich werden Instrumente für die Koordinierung all dieser Akteure benötigt.

Die Zielvorgabe für dieses System gemäß dem französischen Arbeitsgesetzbuch macht die Komplexität deutlich:

„Der Zweck der beruflichen Weiterbildung besteht darin, die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung der Arbeitnehmer zu fördern, dafür zu sorgen, dass sie in Beschäftigung bleiben, die Entwicklung ihrer fachlichen Kompetenzen und den Zugang zu den verschiedenen Ebenen der beruflichen Qualifikation zu fördern sowie zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung und zu ihrem sozialen Aufstieg beizutragen. [...]“

Das französische Arbeitsgesetzbuch weist dem französischen System der beruflichen Weiterbildung folglich ehrgeizige und verschiedenartige Zielvorgaben zu:

- Gewährleistung der beruflichen Absicherung der Erwerbstätigen durch die Verbesserung ihrer Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung und ihrer Perspektiven für einen beruflichen Aufstieg,
- Ermunterung der Unternehmen, das Humankapital in Gestalt ihrer Beschäftigten weiterzuentwickeln, sowie das Kompetenz- und Arbeitsplatzmanagement im Sinne der Leistungsfähigkeit zu gestalten,

- Verbesserung des Zugangs der Menschen zu Qualifikationen (sozialer Aufstieg) und zu Wissen (kulturelle Entwicklung).

Ein auf zwei Säulen beruhendes Weiterbildungssystem: Die Weiterbildung der Arbeitnehmer im Unternehmen und die Weiterbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie der Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt

Die erste Säule des Systems für die berufliche Weiterbildung betrifft die Arbeitnehmer und impliziert eine Differenzierung danach, was in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitgebers (Aus- und Weiterbildungsplan), der einzelnen Branchen oder der branchenübergreifenden Zusammenarbeit (berufliche Weiterqualifizierung) und des Arbeitnehmers (individueller Bildungsurlaub) fällt. Die Verpflichtung der Unternehmen besteht nicht darin weiterzubilden, sondern darin, die Weiterbildung durch die obligatorische Abgabe eines bestimmten Prozentsatzes ihrer Lohn- und Gehaltsumme zu finanzieren. Dagegen können sie jedoch frei darüber entscheiden, welche Maßnahmen sie im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsplans organisieren, um ihrem Bedarf gerecht zu werden.

Die andere Säule des Systems betrifft die Erwerbslosen, die keinen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung haben. Diese Säule wurde Ende der 70er-Jahre mit dem Aufkommen der Massenarbeitslosigkeit errichtet, indem nach und nach auf unterschiedliche Elemente zurückgegriffen wurde. Zunächst lag der Schwerpunkt auf den Arbeitnehmern, die Opfer von Umstrukturierungen in der Industrie wurden, und auf den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die das Bildungssystem ohne Abschluss verlassen hatten; bei Letzteren bestand das Ziel darin, den Misserfolg bei der Erstausbildung wettzumachen. In den 80er-Jahren wurde diese Säule auf die Langzeitarbeitslosen ausgeweitet und ab dem Jahr 2000 dann auf alle Arbeitssuchenden – mit einem Konzept einer systematischen individuellen Begleitung, in deren Rahmen sich die Weiterbildung in eine Gesamtheit vielfältiger Leistungen integriert (Bestandsaufnahme, Orientierungshilfe, Begleitung, Bestätigung usw.).

Eine Vielzahl von Akteuren

Die Organisation der beruflichen Weiterbildung wird entsprechend dem Status der Personen (Arbeitnehmer oder Arbeitsuchender) und der Finanzierungsarten konzipiert. Für die Steuerung sind drei Akteure zuständig:

Die Regionalräte

Mit der voranschreitenden Dezentralisierung der beruflichen Bildung hat die Rolle der einzelnen Regionen an Bedeutung gewonnen. Die Regionen sind zu einem zentralen Akteur im System der beruflichen Bildung geworden: „Die Region sorgt für die Festlegung und Umsetzung der regionalen Politik im Bereich der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung der Jugendlichen und Erwachsenen, die auf der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einer neuen beruflichen Orientierung sind.“ (Gesetz vom 13. August 2004).

Die Sozialpartner

Die Sozialpartner sind die Architekten der wichtigsten Reformen im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern. Seither handeln die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände regelmäßig branchenübergreifende Vereinbarungen aus, deren Bestimmungen vom Gesetzgeber in die jeweiligen Gesetze aufgenommen werden.

Der Staat

Der Staat hat den Regionen zwar die Verantwortung für die Berufsbildungspolitik übertragen, zugleich jedoch für sich selbst einige Zuständigkeiten behalten, und zwar bei der Erstellung von Vorschriften und der Überwachung der beruflichen Weiterbildung und der Ausbildung sowie bei der Organisation und der Finanzierung von Maßnahmen für bestimmte Personengruppen.

Verschiedene Quellen der Finanzierung

Die Unternehmen

Der größte Teil der Investitionen in die berufliche Weiterbildung und Ausbildung entfällt auf die Unternehmen. Einen Teil dieser Investitionen mobilisieren die Unternehmen direkt für ihre Aus- und Weiterbildungspläne. Der andere Teil ihres Beitrags geht in ein paritätisch organisiertes Umverteilungssystem: Die für die berufliche Weiterqualifizierung und den Aus- und Weiterbildungsplan bestimmten Mittel, die nicht direkt vom Unternehmen aufgewendet werden, fließen in eine staatlich anerkannte paritätische Ausbildungskasse (Organisme collecteur paritaire agréé, OPCA); diejenigen Mittel, die für den individuellen Bildungsurlaub bestimmt sind, der auf die Initiative der Beschäftigten zurückgeht, um ihre persönlichen Ziele zu verwirklichen, werden an spezielle paritätische Einrichtungen zur Finanzierung des Bildungsurlaubs (Organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation, OPACIF) gezahlt.

Der Staat

Der Staat ist die zweite Quelle für Investitionen. Die Investitionen des Staates sind für die berufliche Weiterbildung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, der Arbeitsuchenden und der Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors bestimmt.

Die Regionen

Die Ausgaben der Regionen sind zu drei Vierteln für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen und deren Ausbildung bestimmt.

Zahlreiche Instrumente für die Koordinierung zwischen den Akteuren

Aufgrund der Vielzahl von Akteuren ist es notwendig, auf der regionalen Ebene für eine Koordinierung zwischen dem Staat und den Regionen, zwischen den Regionen und den Sozialpartnern, zwischen den Sozialpartnern untereinander usw. zu sorgen. Auf regionaler Ebene stehen verschiedene Instrumente für diese Koordinierung zur Verfügung. Schematisch lassen sich drei Arten von Mechanismen unterscheiden: die Gremien für die Beratung und Verständigung, die Planungsinstrumente und die Instrumente für eine vertragliche Festlegung.

Bei den regionalen Koordinierungsausschüssen für Beschäftigung und Berufsbildung (Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, CCREFP), die durch das französische Gesetz zur sozialen Modernisierung vom 17. Januar 2002 eingerichtet wurden, handelt es sich um regionale Gremien, denen vier Parteien angehören und in denen sämtliche, mit der Berufsbildung befassten Akteure vertreten sind.

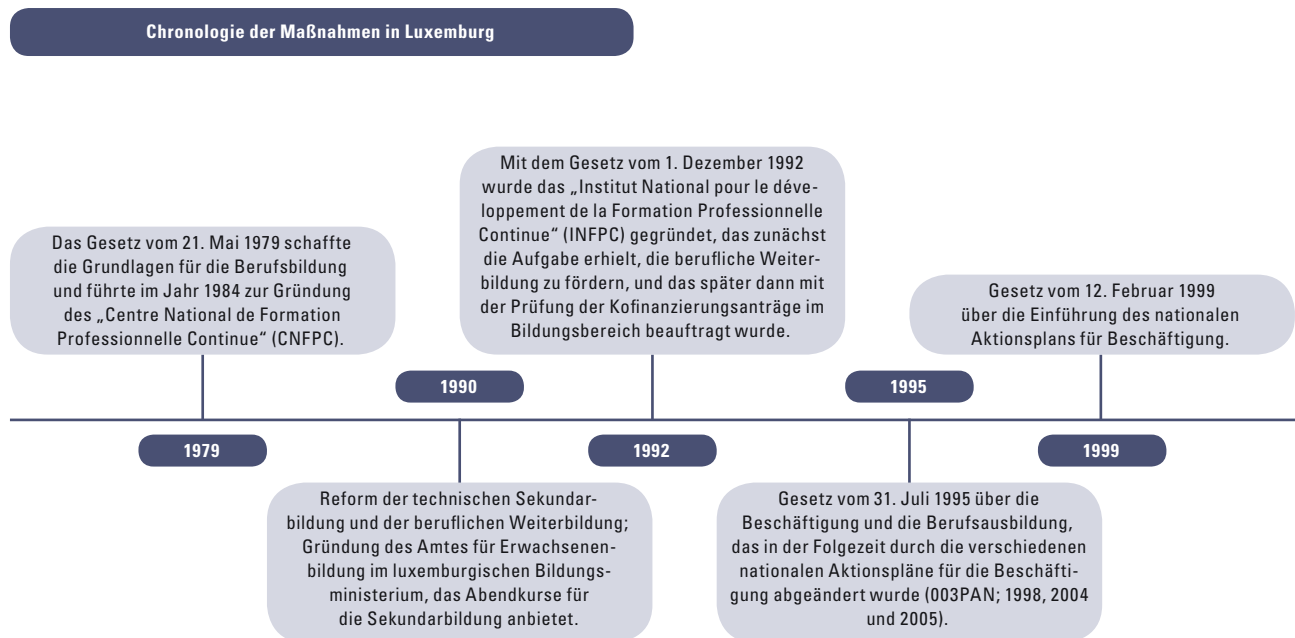
Die regionalen Pläne für die Weiterentwicklung der Berufsbildung (Plans régionaux de développement de la formation, PRDF) sollen auf der Ebene der Regionen für eine Koordinierung sämtlicher Maßnahmen zur beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sorgen.

Schließlich gibt es noch die Instrumente für vertragliche Festlegungen, die es ermöglichen, bei der Koordinierung zwischen den regionalen Akteuren einen Schritt weiterzugehen. Diese Instrumente werden jedoch in unterschiedlichem Ausmaß eingesetzt. Zu nennen sind hier insbesondere die zwischen dem französischen Staat und den Regionen für bestimmte Projekte abgeschlossenen Verträge (Contrats de projets Etat-Région, CPER).

A.3.3. Luxemburg

In Luxemburg unterscheidet das Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung vier Arten der beruflichen Bildung:

1. die berufliche Grundbildung, die für die leistungsschwachen Schüler bestimmt ist und an deren Ende ein Zeugnis über die berufliche Befähigung (certificat de capacité professionnelle, CCP) ausgestellt wird;
2. die berufliche Erstausbildung, in deren Rahmen eine allgemeine, theoretische und praktische Ausbildung erfolgt. Diese Ausbildung führt in zwei verschiedenen Fachrichtungen zu zwei verschiedenen Abschlüssen, dem beruflichen Eignungszeugnis (diplôme d'aptitude professionnelle, DAP) und dem Technikerabschluss (diplôme de technicien);
3. die berufliche Weiterbildung, die es den Erwachsenen ermöglicht, berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, auf dem aktuellen Stand zu halten und an neue Gegebenheiten anzupassen;



4. die berufliche Umschulung, deren Ziel darin besteht, die Möglichkeit zur Ausübung einer anderen Tätigkeit zu eröffnen und Arbeitsuchenden sowie vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedrohten Arbeitnehmern Kurse zur beruflichen Wiedereingliederung und zur Allgemeinbildung anzubieten.⁴⁵

Im Jahr 2008 führte Luxemburg bei den Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung im weitesten Sinne eine umfangreiche Reform durch mit dem Ziel, das Berufsbildungssystem an die gegenwärtigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen.

Die Prioritäten dieser Reform lauteten:

- Verbesserung der Qualität der Berufsausbildung für eine bessere Eingliederung in den Arbeitsmarkt;
- Verringerung der Durchfallquote und der Zahl der jungen Menschen, die die Schule ohne Abschluss verlassen;
- Förderung des Zugangs zum lebenslangen Lernen.

Gesetz vom 12. August 2003 zur Gründung der Universität Luxemburg. Artikel 9 dieses Gesetzes betrifft die Anerkennung beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen (validation des acquis professionnels et de l'expérience, VAE). Die VAE trägt insofern zu einer neuen Ausrichtung des lebenslangen Lernens bei, als sich die verschiedenen Arten der Ausbildung ergänzen und durch einen Abschluss anerkannt werden: Erstausbildung, Grundbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulungen.

Einführung von unbezahltem Urlaub für Bildungsmaßnahmen durch eine großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006, wodurch es möglich wird, an einer Berufsbildungsmaßnahme teilzunehmen, indem man für die Dauer der Maßnahme von beruflichen Pflichten befreit wird.

Gesetzesentwurf Nr. 5622 zur Reformierung der beruflichen Bildung. Mit dieser auf dem Erwerb von Qualifikationen und dem lebenslangen Lernen basierenden Reform wird ein Bildungs- und Ausbildungssystem eingeführt, bei dem die verschiedenen Arten von Bildungsmaßnahmen kohärent und flexibel strukturiert werden, wobei die duale Ausbildung (in der Schule und im Unternehmen) einen neuen Impuls und eine neue Dimension erhält. Dieses neue Berufsbildungssystem wird sich aus folgenden Komponenten zusammensetzen: der beruflichen Grundbildung, der beruflichen Erstausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der beruflichen Umschulung.

2003

2006

2007

2006

2008

Großherzogliche Verordnung vom 30. März 2006, mit der die im Rahmen des branchenübergreifenden sozialen Dialogs zwischen den luxemburgischen Gewerkschaften OGB-L und LCGB und dem luxemburgischen Arbeitgeberverband „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL) abgeschlossene Vereinbarung über den individuellen Zugang zu beruflicher Weiterbildung für allgemein gültig erklärt wurde. Konkret geht es hier um die individuelle Arbeitszeitgestaltung im Rahmen einer Gleitzeitregelung und eines gesetzlichen Rahmens für den unbezahlten Urlaub.

Einführung eines individuellen Bildungsurlaubs durch das Gesetz vom 24. Oktober 2007. Bei dem neu eingeführten individuellen Bildungsurlaub handelt es sich um einen Sonderurlaub für den individuellen Zugang zu beruflichen Bildungsmaßnahmen. Mit diesem Urlaub soll den abhängig Beschäftigten, Selbstständigen und Freiberuflern der Anspruch auf einen Bildungsurlaub von maximal 80 Tagen im Laufe ihres Berufslebens eingeräumt werden. Innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren können maximal 20 Tage für den Bildungsurlaub bewilligt werden.

⁴⁵ Siehe hierzu die Webseite www.men.lu

Zugang zum lebenslangen Lernen:

Das Großherzogtum möchte den Zugang zur beruflichen Weiterbildung durch Maßnahmen zugunsten der Einzelpersonen und der Unternehmen erleichtern.

Die wichtigsten Maßnahmen zur Unterstützung der Einzelpersonen betreffen insbesondere den Bildungsurlaub (maximal 80 Tage im Laufe des Berufslebens), die Arbeitszeitgestaltung und den unbezahlten Urlaub. Darüber hinaus zählt auch die Beurteilung der erworbenen Erfahrungen zu den vom luxemburgischen Bildungsministerium initiierten Projekten, damit die Berufserfahrung für einen Zugang zu Bildungsmaßnahmen auf unterschiedlichem Niveau eingesetzt werden kann.

Den Unternehmen gewährt der luxemburgische Staat für die Umsetzung ihrer Bildungspolitik eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 10 % (steuerfrei) des pro Jahr in die berufliche Weiterbildung investierten Betrags.

Alle Angaben zu den Begleitmaßnahmen stehen auf der Webseite www.lifelonglearning.lu, die vom Nationalen Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue, INFPC) verwaltet wird. Darüber hinaus enthält diese Plattform eine umfangreiche Auswahl der luxemburgischen Weiterbildungsprogramme und der wichtigsten Anbieter mitsamt ihren Dienstleistungen.

Eine Vielzahl von Bildungsanbietern

Auf dem Weiterbildungsmarkt in Luxemburg gibt es vielfältige Anbieter von Bildungsmaßnahmen: Zu nennen sind hier beispielsweise der Staat, die Berufskammern, die staatlichen Forschungszentren, die branchenspezifischen Weiterbildungseinrichtungen wie das IFBL (Institut de Formation Bancaire) sowie weitere private Anbieter. Sie alle bieten Bildungsmaßnahmen für Erwerbstätige und Arbeitsuchende an.

Hinzu kommt die Vielfalt an Weiterbildungsmaßnahmen. So gibt es innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen, Bildungsmaßnahmen in externen Instituten (privat und staatlich), individuelles Coaching usw.

Eine vom Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue (INFPC) 2009 eingerichtete Beobachtungsstelle für die Weiterbildung soll vor allem dafür sorgen, dass die in Luxemburg angebotenen Bildungsmaßnahmen besser wahrgenommen werden.

Aus den Entwicklungen auf europäischer Ebene und ihren Auswirkungen auf nationaler Ebene ergeben sich damit die großen Linien und wichtigen Aspekte, die die aktuelle luxemburgische Strategie zum lebenslangen Lernen und zur beruflichen Weiterbildung bestimmen.⁴⁶

A.3.4. Wallonien

Der **belgische Staat** ist Initiator verschiedener Maßnahmen, mit denen die Qualität der Arbeitskräfte verbessert werden soll. Zu erwähnen ist hier in erster Linie der bezahlte Bildungsurlaub⁴⁷.

Die **Sozialpartner** haben in branchenübergreifenden Vereinbarungen Zielvorgaben für die Investitionen in die Weiterbildung der Arbeitnehmer aufgestellt. Erst kürzlich erneuerten sie ihre Verpflichtung, 1,9 % der Lohnsumme für Bildungsmaßnahmen aufzuwenden und jedes Jahr jedem zweiten Arbeitnehmer eine Bildungsmaßnahme anzubieten. Für diesen Zweck haben sie zudem ein besseres Messinstrument entwickelt (insbesondere im Rahmen der Sozialbilanz der Unternehmen) und einen Mechanismus für Sanktionen gegen diejenigen Branchen eingeführt, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen. Des Weiteren wird den Bildungsmaßnahmen für Risikogruppen besondere Aufmerksamkeit gewidmet: Für diese Gruppen sind 0,1 % der Lohnsumme vorgesehen. In vielen Branchen werden die Bildungsmaßnahmen auf der Ebene **branchenspezifischer Fonds** organisiert, wobei die regionalen und kommunalen Behörden eng mit diesen Fonds zusammenarbeiten, um gemeinsame Bildungsstrukturen aufzubauen und zusammen Bildungsmaßnahmen festzulegen (PNR 2008-2010⁴⁸).

⁴⁶ Diese Informationen über die geltenden Gesetze und die aktuellen Gesetzentwürfe zum lebenslangen Lernen und zur beruflichen Weiterbildung stammen aus dem Bericht „La formation professionnelle continue sous l'aspect de la Formation Professionnelle Continue et l'apprentissage tout au long de la vie“ von Roland Maas, erschienen in der Reihe „Gouvernance et emploi“ Nr. 4 des CEPS/INSTEAD, September 2008, Seiten 3 und 4.

⁴⁷ Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigung und einige der Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung in der Privatwirtschaft sowie einige Zeitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub, wobei ihre normale Vergütung zu den üblichen Terminen erfolgt unter der Bedingung, dass eine oder mehrere der gesetzlich vorgesehenen Bildungsmaßnahmen absolviert werden. Wer Bildungsurlaub in Anspruch nimmt, darf aufgrund der

Teilnahme an Kursen zur Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung der Arbeit fernbleiben. Dieser Urlaub wird vom Arbeitgeber zu den üblichen Terminen bezahlt, kann aber beim belgischen Bundesministerium für Beschäftigung und Arbeit zur Kostenerstattung eingereicht werden. Hierfür gibt es einen Fonds, in den sowohl der belgische Staat als auch die Arbeitgeber einzahlen. Die Gewährung von Bildungsurlaub hängt

nicht vom Alter oder der Nationalität ab.

⁴⁸ http://www.be2010.eu/admin/uploaded/200810151521110.NRP_2008_FR.pdf

Der Fernunterricht, die Erwachsenenbildung⁴⁹ und die künstlerische Bildung – jeweils in Teilzeit – werden von der **Französischen Gemeinschaft Belgiens** finanziert und organisiert. Darüber hinaus ist die Französische Gemeinschaft auch für die allgemeine Politik im Bereich der ständigen Erwachsenenbildung zuständig, und sie kann alleine gesetzliche Regelungen für die Ausstellung von Diplomen und Zeugnissen schaffen. Die Zertifizierung hat rechtliche Folgen (Eröffnung des Zugangs zu einem anerkannten Beruf oder einer bezuschussten Beschäftigung, Gleichwertigkeit mit anderen Abschlüssen, Einflussnahme auf die Festlegung des Lohn- und Gehaltsniveaus im öffentlichen Dienst oder Auszahlung von Überbrückungs- bzw. Arbeitslosengeld) und ist den Einrichtungen vorbehalten, die sich nach den ministeriellen Anerkennungsverfahren richten.

Seit 1993 fällt die berufliche Bildung in die Zuständigkeit der Regionen. Seither kommt es schrittweise zu einer gewissen Koordinierung der zuvor unplanmäßig angebotenen Initiativen im Bereich der Bildung und der beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung.⁵⁰

In der Folge haben die Regierung Walloniens und die Regierung der Französischen Gemeinschaft umfangreiche Finanzmittel für die schulische und berufliche Bildung bereitgestellt, insbesondere im Rahmen des Aktionsplans mit vorrangigen Maßnahmen für die Zukunft Walloniens (auch bekannt als **Marshallplan für Wallonien**), der am 30. August 2005 aufgestellt und dessen Umsetzung 2006 begonnen wurde. Mit diesem Marshallplan soll vor allem die Qualität der schulischen Bildung und der qualifizierenden Ausbildung verbessert und die Zahl der qualifizierenden und vorqualifizierenden Bildungsmaßnahmen für Arbeitsuchende erhöht werden, insbesondere um ihre Eingliederung in die Berufe zu fördern, in denen „Arbeitskräftemangel“ herrscht. Mit diesem Plan werden die Prioritäten des Strategischen Forschungs- und Bildungsplans abgearbeitet, dessen Ziel darin besteht, die Kenntnisse und Fähigkeiten in Wallonien weiterzuentwickeln.⁵¹ Anfang der 90er-Jahre setzte sich die Regierung das Ziel, die Quote der erwachsenen Teilnehmer an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen bis 2010 auf 12,5 % der Erwerbsbevölkerung zu steigern, womit sie eine der Zielmarken aus der Lissabon-Strategie übernahm.⁵² Um die Weiterentwicklung dieser politischen Maßnahmen sicherzustellen, wird auf den Europäischen Sozialfonds zurückgegriffen.

Mit dem Marshallplan wird die regionale Politik gestärkt, die auf drei Prioritäten beruht: den Bildungsmaßnahmen für die Arbeitsuchenden, den Bildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer und der Umsetzung der erworbenen Kompetenzen.

Bildungsmaßnahmen für die Arbeitsuchenden

Für Arbeitsuchende werden die Bildungsmaßnahmen von verschiedenen Trägern organisiert. Zu nennen sind hier im Wesentlichen die öffentlichen bzw. die von den öffentlichen Stellen finanzierten Einrichtungen (z. B. Alphabetisierung, Kompetenzzentren usw.). Koordiniert werden diese Aktionen vom FOREM (öffentliche Arbeitsverwaltung). Für die von Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer und für die Arbeitsuchenden, die sich auf dem Arbeitsmarkt am schwersten vermitteln lassen, sind zusätzlich ganz spezifische Strukturen vorgesehen (Dispositif intégré d’insertion socioprofessionnelle: Integriertes Konzept für die berufliche und gesellschaftliche Eingliederung).

Für die berufliche Bildung sorgt im Wesentlichen das FOREM (service public de l’emploi et de la formation professionnelle en Wallonie), für die weniger qualifizierten Personen gibt es Einrichtungen zur beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung, die Stadtviertelsselbstverwaltungen, die regionalen Beschäftigungsdienste sowie die sozialen Betreuungsdienste (services d’assistance sociale, CPAS). Ferner haben die branchenspezifischen Fonds in Zusammenarbeit mit dem FOREM eine Bildungsstrategie entwickelt, die gezielt auf die Geringqualifizierten ausgerichtet ist.

Darüber hinaus werden Bildungsmaßnahmen auch in konkreten Arbeitsumfeldern angeboten. So ermöglichen es die Entreprises de formation par le travail (Eingliederungsbetriebe), dass sich die Geringqualifizierten in realen Situationen weiterbilden können. Der Plan Formation-insertion (Plan für Bildung und Eingliederung, PFI) führt Arbeitsuchende zu einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme, bei der dem Arbeitgeber sehr geringe Kosten entstehen und der Teilnehmer für die Dauer der Maßnahme eingestellt wird.

⁴⁹ Diese Form des Unterrichts ist in Wallonien sehr gut entwickelt und wird in Form von Modulen allen Erwachsenen ab 18 Jahren angeboten. In der Erwachsenenbildung können Zeugnisse ausgestellt werden, die zu denen des Vollzeitunterrichts gleichwertig sind; allerdings werden in der Erwachsenenbildung auch mit anderen öffentlichen Trägern spezielle bedarfsgerechte Fachrichtungen entwickelt.

⁵⁰ Für eine Analyse dieser Politik in Wallonien siehe Defeyt Philippe, Bouchat, Thérèse-Marie, 2006, La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale, Rapport à la ministre de la formation, Namur, mimeo, 30. Dezember.

⁵¹ <http://planmarshall.wallonie.be/spip/spip.php?rubrique6> ; <http://gov.wallonie.be/IMG/pdf/pst2.pdf>

⁵² Die Schnittstellen zwischen der wallonischen und der europäischen Strategie werden in mehreren Berichten beschrieben, die der folgenden Webseite zu entnehmen sind: http://www.be2010.eu/nhp/download_det.php?lang=fr&IS=99&KeyPub=8. Auf dieser Webseite findet sich ferner eine nach Regionen aufgeschlüsselte Auflistung der europäischen Indikatoren im Bildungsbereich.

Ferner finanziert die Region die im Rahmen der Schulbildung (CEFA: centre d'éducation et de formation en alternance; Zentrum für schulische Bildung und duale Ausbildung) organisierte duale Ausbildung durch die Gewährung von Prämien sowie die vom öffentlichen wallonischen Träger (IFAPME) verwaltete berufliche Ausbildung im Rahmen der Erstausbildung, die einen Zugang zu den freien Berufen ermöglicht. Diese Einrichtung ist zudem für die Weiterbildung der Selbstständigen zuständig.

Bildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer

Neben den Bildungsmaßnahmen, die das FOREM für Arbeitnehmer anbietet, unterstützt die Region die Weiterbildung durch zwei Mechanismen. Der „crédit adaptation“ (Kredit für die Anpassung an eine bestimmte Stelle) ermöglicht es den Unternehmen, sich Ausgaben für die interne Weiterbildung erstatten zu lassen, vor allem die Ausgaben, die mit der Anpassung der Arbeitnehmer an die jeweilige Stelle oder den Investitionen zusammenhängen. Darüber hinaus bietet der „chèque-formation“ (Bildungsscheck) die Möglichkeit, die Weiterbildungskosten für KMU zu begrenzen. Diese Schecks können von den Unternehmen für die Hälfte ihres Nennwerts gekauft und bei zugelassenen Bildungsträgern umgesetzt werden. Zu diesen Instrumenten zählt auch der im Rahmen des Marshallplans finanzierte Sprachcheck. Und schließlich wurde noch ein Bildungsscheck für Unternehmensgründungen entwickelt.

Es ist darauf hinzuweisen, dass einige Instrumente sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitsuchende bestimmt sind. Das gilt für die in Form von Modulen organisierte Erwachsenenbildung (für die so genannten „Abendkurse“, für die die Französische Gemeinschaft zuständig ist) und die Kompetenzzentren, deren Ziel es ist, sowohl für die berufliche Bildung als auch für die Lehrenden und Teilnehmer die modernsten Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Diese Zentren werden von den öffentlichen Trägern und den branchenspezifischen Einrichtungen zusammen verwaltet.

Weiterhin ist Wallonien für die berufliche Bildung der in der Landwirtschaft tätigen Personen zuständig. Mit verschiedenen Initiativen soll der Zugang zur modernen Informations- und Kommunikationstechnik (zu nennen ist hier beispielsweise der Plan Mobilisateur pour les Technologies de l'Information et de la Communication) bzw. zum Spracherwerb erleichtert werden.

Die Kompetenzen zur Geltung bringen

Neben der Bildung an sich entwickelt die Region in Zusammenarbeit mit den übrigen frankophonen Teilgebieten des Landes ein System für die Umsetzung der Kompetenzen, damit die im Rahmen der Berufsbildung und -praxis erworbenen Fähigkeiten zur Geltung gebracht werden können. Darüber hinaus besteht ein System zum Einsatz der erworbenen Erfahrungen, um Arbeitnehmern den Zugang zum Dienstleistungsbereich zu erleichtern.

Für zahlreiche Berufe wurden mit Hilfe der beruflichen Qualifikationen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern der einzelnen Branchen die notwendigen Bildungsprogramme festgelegt. Diese Profile sollen in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung verwendet werden. Darüber hinaus können auch die Arbeitsämter diese Profile nutzen, um die Arbeitsuchenden auf die kurzen und gezielten Bildungsmaßnahmen hinzuweisen.⁵³ Schließlich können diese Profile im Rahmen einer Umstrukturierung für eine berufliche Neuorientierung dienen.

Um sicherzustellen, dass bei diesem Konzept die interregionale Mobilität gefördert wird, ist der Rückgriff auf einen gemeinsamen Rahmen für die Definition der Kompetenzprofile im Rahmen der regionalen Aufschlüsselung des „European Qualifications Framework“ vorgesehen.

⁵³ Siehe zum Beispiel die folgende Webseite: <http://www.leforem.be/former/horizonsemploi-index.html>.

Anhang 4: Die Ergebnisse des Modells

Tabelle A1: Ergebnisse für die Regionen

		Luxemburg			Wallonien			Lothringen	
		Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %	Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %	Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %		
Personen	Alter	-0.0010 (0.0001)	-0.0012 -0.001***	-0.0003 (0.0001)	-0.0005 -0.000***	-0.0009 (0.0001)	-0.0011 -0.001***		
	Männer	Referenz			Referenz			Referenz	
	Frauen	0.0005 (0.0015)	-0.0025 0.0030	-0.0057 (0.0015)	-0.0088 -0.003***	0.0032 (0.0022)	-0.0010 0.0070		
Berufsgruppen	Führungskräfte, Wissenschaftler	-0.0085 (0.0020)	-0.0124 -0.005***	0.0044 (0.0021)	0.0002 0.009*	0.0013 (0.0028)	-0.0042 0.0070		
	Techniker und gleich- rangige Fachkräfte	Referenz			Referenz			Referenz	
	Bürokräfte	-0.0176 (0.0017)	-0.0210 -0.014***	-0.0104 (0.0022)	-0.0146 -0.006***	-0.0064 (0.0026)	-0.0114 -0.001*		
	Sonstige Berufe, Arbeiter	-0.0375 (0.0019)	-0.0412 -0.034***	-0.0285 (0.0022)	-0.0329 -0.024***	-0.0236 (0.0031)	-0.0297 -0.017***		
Bildungsabschluss	Einfacher	-0.0495 (0.0018)	-0.0531 -0.046***	-0.0292 (0.0024)	-0.0339 -0.024***	-0.0176 (0.0031)	-0.0236 -0.012***		
	Mittlerer	Referenz			Referenz			Referenz	
	Höherer	0.0156 (0.0023)	0.0110 0.020***	0.0282 (0.0020)	0.0242 0.032***	0.0061 (0.0027)	0.0008 0.011*		
Unternehmensgröße	50 und mehr Arbeitnehmer	0.0249 (0.0017)	0.0217 0.028***	0.0084 (0.0017)	0.0051 0.012***	0.0055 (0.0028)	0.0000 0.0110		
	20 bis 49 Arbeitnehmer	0.0203 (0.0032)	0.0139 0.027***	0.0049 (0.0024)	0.0002 0.010*	0.0018 (0.0035)	-0.0052 0.0090		
	10 bis 19 Arbeitnehmer	0.0120 (0.0037)	0.0048 0.019**	0.0010 (0.0026)	-0.0042 0.0060	0.0027 (0.0044)	-0.0058 0.0110		
	Unter 10 Arbeitnehmer	Referenz			Referenz			Referenz	

Tabelle A1: Ergebnisse für die Regionen

		Luxemburg			Wallonien			Lothringen	
Dauer der Berufserfahrung	Bis zu 5 Jahren	0.0019 (0.0021)	-0.0022	0.0060 (0.0022)	-0.0029 (0.0022)	-0.0072	0.0010 (0.0024)	-0.0099 (0.0024)	-0.0146 -0.005***
	6 bis 14 Jahre	Referenz			Referenz			Referenz	
	Über 15 Jahre	0.0064 (0.0017)	0.0032	0.010***	-0.0029 (0.0017)	-0.0064	0.0000 (0.0024)	0.0030 (0.0024)	-0.0018 0.0080
Art der Beschäftigung	Vollzeitbeschäftigung	Referenz			Referenz			Referenz	
	Teilzeitbeschäftigung	0.0006 (0.0020)	-0.0032	0.0040 (0.0020)	0.0014 (0.0020)	-0.0025	0.0050 (0.0028)	-0.0002 (0.0028)	-0.0056 0.0050
	Unbefristet	Referenz			Referenz			Referenz	
	Befristet	0.0133 (0.0042)	0.0051	0.022**	0.0192 (0.0038)	0.0119	0.027***	0.0353 (0.0060)	0.0235 0.047***
Wirtschaftsbereich	Land- und Forstwirtschaft	-0.0287 (0.0058)	-0.0400	-0.017***	-0.0179 (0.0055)	-0.0287	-0.007***	0.0129 (0.0099)	-0.0065 0.0320
	Produzierendes Gewerbe	Referenz			Referenz			Referenz	
	Dienstleistungen	0.0219 (0.0018)	0.0183	0.025***	0.0092 (0.0018)	0.0056	0.013***	0.0031 (0.0024)	-0.0016 0.0080
Jahr	1998	Referenz			Referenz			Referenz	
	1999	-0.0006 (0.0048)	-0.0100	0.0090	0.0185999 (0.0048028)	0.0092	0.028***	-0.0059 (0.0046)	-0.0148928 0.0030
	2000	-0.0045 (0.0047)	-0.0137	0.0050	0.0168297 (0.0047582)	0.0075	0.026***	0.0040 (0.0055)	-0.0068511 0.0150
	2001	0.0044 (0.0051)	-0.0057	0.0140	0.0120637 (0.0046913)	0.0029	0.021*	-0.0083 (0.0043)	-0.0167892 0.0000
	2002	0.0313 (0.0065)	0.0186	0.044***	0.0060119 (0.0042259)	-0.0023	0.0140	-0.0086 (0.0043)	-0.0170221 -0.000*
	2003	0.0080 (0.0051)	-0.0020	0.0180	0.023558 (0.0050301)	0.0137	0.033***	0.0541 (0.0136)	0.0273118 0.081***
	2004	0.0414 (0.0062)	0.0292	0.053***	0.0204417 (0.0047163)	0.0112	0.030***	0.0628 (0.0150)	0.0333498 0.092***
	2005	0.0190 (0.0041)	0.0110	0.027***	0.0042524 (0.0028341)	-0.0013	0.0100	0.0479 (0.0091)	0.0301044 0.066***
	2006	0.0200 (0.0041)	0.0119	0.028***	-0.0003473 (0.0026984)	-0.0056	0.0050	0.0566 (0.0152)	0.0267554 0.086***
	2007	0.0060 (0.0047)	-0.0033	0.0150	-0.0027389 (0.0026942)	-0.0080	0.0030	0.0594 (0.0153)	0.0294065 0.089***

Tabelle A2: Ergebnisse für die Nationalstaaten

		Luxemburg			Frankreich			Belgien		
		Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %	Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %	Marginaler Effekt (Standardfehler)	Konfidenzintervall 95 %			
Personen	Alter	0.0034183 (0.0006525)		-0.0005773 (0.0001883)		0.0023668 (0.0004509)				
	Männer		Referenz		Referenz					
	Frauen	-0.0004702 (0.0014911)	-0.0033928	0.0013627 (0.0004237)	0.0005323	0.002**	-0.007386 (0.0010413)	-0.009427	-0.005***	
Berufsgruppen	Führungskräfte	-0.0211012 (0.0022567)	-0.0255242	-0.0094814 (0.0005776)	-0.0106134	-0.0106055 (0.0013138)	-0.0131805	-0.008***		
	Wissenschaftler		Referenz		Referenz		Referenz			
	Techniker und gleichrangige Fachkräfte	0.0012823 (0.0022891)	-0.0032042	-0.0031536 (0.0005142)	-0.0041615	-0.00967 (0.0013536)	-0.012323	-0.007***		
	Bürokräfte	-0.0175531 (0.0022353)	-0.0219342	-0.0127359 (0.0005165)	-0.0137483	-0.0202403 (0.0011667)	-0.022527	-0.018***		
	Dienstleistungsberufe	-0.0151444 (0.0025883)	-0.0202174	-0.0136646 (0.0005459)	-0.0147346	-0.0233727 (0.0014452)	-0.0262053	-0.021***		
	Fachkräfte in der Landwirtschaft	-0.0318866 (0.0051822)	-0.0420435	-0.017879 (0.0011879)	-0.0202073	-0.0328561 (0.0039914)	-0.0406791	-0.025***		
	Handwerk und verwandte Berufe	-0.0288787 (0.0023316)	-0.0334485	-0.018244 (0.0005481)	-0.0193182	-0.0384682 (0.0013587)	-0.0411312	-0.036***		
	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	-0.0408182 (0.0020935)	-0.0449213	-0.0183549 (0.0005402)	-0.0194137	-0.0399281 (0.0013373)	-0.0425491	-0.037***		
	Hilfsarbeitskräfte	-0.0541689 (0.0017934)	-0.0576839	-0.0204603 (0.0004977)	-0.0214357	-0.0423665 (0.0012608)	-0.0448376	-0.040***		
	Soldaten	-0.0260482 (0.008716)	-0.0431312	-0.0067953 (0.0011676)	-0.0090838	-0.0169651 (0.0035416)	-0.0239065	-0.010***		
	Bildungsabschluss	Einfacher	-0.0383877 (0.0022082)	-0.0427157	-0.0166907 (0.000667)	-0.017998	-0.0334739 (0.0017271)	-0.036859	-0.030***	
		Mittlerer		Referenz		Referenz		Referenz		
		Höherer	0.0092907 (0.0023447)	0.0046952	0.0122454 (0.0005784)	0.0111118	0.0328232 (0.0013751)	0.0301281	0.036***	

Tabelle A2: Ergebnisse für die Nationalstaaten

		Luxemburg				Frankreich				Belgien
Unternehmensgröße	50 und mehr Arbeitnehmer	0.0228596			0.0106713			0.013205		
		(0.0016425)	0.0196404	0.026***	(0.0006032)	0.009489	0.012***	(0.0011607)	0.01093	0.015***
	20 bis 49 Arbeitnehmer	0.0175406			0.0028765			0.0033535		
		(0.0030819)	0.0115002	0.024***	(0.0007053)	0.0014942	0.004***	(0.0016119)	0.0001943	0.007*
	10 bis 19 Arbeitnehmer	0.0100006			0.0035565			0.0029292		
		(0.0035093)	0.0031226	0.017**	(0.0008881)	0.0018159	0.005***	(0.0019614)	-0.0009151	0.007
	Weniger als 10 Arbeitnehmer			Referenz			Referenz			Referenz
Dauer der Berufserfahrung	Weniger als 3 Jahre	0.0045056			-0.0114345			-0.0023715		
		(0.0032263)	-0.0018179	0.011	(0.0006211)	-0.0126519	-0.010***	(0.002006)	-0.0063032	0.002
	4 bis 6 Jahre	0.0011058			-0.0069448			-0.0006752		
		(0.0022427)	-0.0032897	0.006	(0.0005454)	-0.0080137	-0.006***	(0.001722)	-0.0040503	0.003
	7 bis 10 Jahre			Referenz			Referenz			Referenz
	11 bis 15 Jahre	-0.0001246			0.0015311			-0.0024592		
		(0.0021171)	-0.004274	0.004	(0.000619)	0.0003178	0.003*	(0.0015414)	-0.0054804	0.001
	16 bis 25 Jahre	0.0037366			0.0015492			-0.002301		
	(0.0020688)	-0.0003181	0.008	(0.0006271)	0.0003201	0.003*	(0.0015023)	-0.0052455	0.001	
	Mehr als 25 Jahre	0.0077852			0.0034514			0.0021834		
		(0.002648)	0.0025953	0.013**	(0.000768)	0.0019462	0.005***	(0.0018243)	-0.0013922	0.006
Art der Beschäftigung	Vollzeitbeschäftigung			Referenz			Referenz			Referenz
	Teilzeitbeschäftigung	0.0002729			0.0019233			-0.0027131		
		(0.0019252)	-0.0035005	0.004	(0.0005609)	0.0008239	0.003***	(0.0012769)	-0.0052158	-0.000*
	Unbefristet			Referenz			Referenz			Referenz
	Befristet	0.0129322			0.034486			0.0199389		
		(0.0041157)	0.0048656	0.021**	(0.0011228)	0.0322854	0.037***	(0.0025778)	0.0148865	0.025***
Wirtschaftsbereich	Land- und Forstwirtschaft	-0.0262445			-0.0032297			-0.0195515		
		(0.007438)	-0.0408227	-0.012***	(0.0024004)	-0.0079344	0.001	(0.0059681)	-0.0312487	-0.008**
	Produzierendes Gewerbe			Referenz			Referenz			Referenz
	Dienstleistungen	0.0201808			0.005452			0.0090029		
		0.0018829	0.0164904	0.024***	0.0005065	0.0044592	0.006***	0.0012814	0.0064914	0.012***

Tabelle A2: Ergebnisse für die Nationalstaaten

		Luxemburg			Frankreich			Belgien		
Jahr	1999	-0.0009612			-0.0026732			0.0271065		
		(0.0046237)	-0.0100235	0.008	(0.0010501)	-0.0047314	-0.001*	(0.0035618)	0.0201256	0.034***
	2000	-0.0043728			0.0014303			0.0272836		
		0.0045548	-0.0133	0.005	0.0011276	-0.0007797	0.004	0.003561	0.0203042	0.034***
	2001	0.0035354			-0.0017533			0.0299711		
		0.0049596	-0.0061852	0.013	0.0010722	-0.0038548	0	0.0037756	0.0225712	0.037***
	2002	0.0295742			-0.0009292			0.0204837		
		0.0063238	0.0171797	0.042***	0.0010993	-0.0030839	0.001	0.0034023	0.0138152	0.027***
	2003	0.0080492			0.0631435			0.0448518		
		0.0049939	-0.0017387	0.018	0.0029027	0.0574543	0.069***	0.0040149	0.0369828	0.053***
	2004	0.0409871			0.0678971			0.0417555		
		0.0061177	0.0289967	0.053***	0.0030356	0.0619474	0.074***	0.0038543	0.0342013	0.049***
	2005	0.0183953			0.0504414			0.020669		
		0.004017	0.0105222	0.026***	0.0018731	0.0467702	0.054***	0.0022588	0.0162418	0.025***
	2006	0.0187986			0.072807			0.0120905		
		0.0040578	0.0108455	0.027***	0.0034054	0.0661324	0.079***	0.0021402	0.0078958	0.016***
	2007	0.0049189			0.075513			0.0085575		
		0.0045923	-0.0040818	0.014	0.0034734	0.0687053	0.082***	0.0021172	0.004408	0.013***

Anhang 5: Im Bereich der Berufsbildung verfügbare Datenquellen⁵⁴

Nationale Verwaltungs- und Statistikdaten			
Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
Saarland			
Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Stichtag: 31.12).	Die Rechtsgrundlage für die Berufsbildungsstatistik ist § 88 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 9b des Gesetzes vom 7. September 2007 (BGBl. I S. 2246). Es handelt sich um eine jährliche Erhebung. Erhoben werden die Daten zu § 88 Abs. 1 BBiG.	(+) Diese Statistik ermöglicht einen Überblick über die Entwicklung der Berufsbildung in Deutschland. (-) Die Statistik ist mit den zum 1. April 2007 in Kraft getretenen Änderungen verfügbar. Eine langfristige Untersuchung ist auf dieser Basis derzeit noch nicht möglich. (-) Die Daten basieren auf deutscher Gesetzgebung. Ein direkter Vergleich mit Daten aus grenzüberschreitenden Regionen ist nicht möglich.	Im Rahmen dieser Statistik werden keine Daten zur beruflichen Weiterbildung, sondern zur Berufsausbildung erhoben.
Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Stichtag: 30.09.)	Die Rechtsgrundlage der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ist § 86 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Es handelt sich um eine jährliche Erhebung. Erhoben werden die Daten zu § 86 Abs. 2 BBiG.	(+) Die Statistik ermöglicht einen Überblick über die Entwicklung der Berufsbildung in Deutschland. (-) Die Daten basieren auf deutscher Gesetzgebung. Ein direkter Vergleich mit Daten aus grenzüberschreitenden Regionen ist nicht möglich.	Im Rahmen dieser Statistik werden keine Daten zur beruflichen Weiterbildung, sondern zur Berufsausbildung erhoben.
Statistik der beruflichen Weiterbildung im Saarland	Gemäß § 34 Abs. 2 des am 1. Juni 1994 geänderten saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzes (SWBG) vom 17.01.1990 i. d. F. der Bekanntmachung vom 15.09.1994 (Amtsbl. S. 1 359) zuletzt geändert durch das Gesetz vom 31.03.2004 (Amtsbl. S. 1037).	(+) Die Statistik ermöglicht einen Überblick der Entwicklung der Weiterbildung im Saarland. (-) Sie beruht auf einer saarländischen Rechtsgrundlage. Ein direkter Vergleich mit anderen Bundesländern oder grenzüberschreitenden Regionen ist nicht möglich.	

⁵⁴ Die Aufstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Nationale Verwaltungs- und Statistikdaten			
Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
Lothringen			
Steuererklärungen 24-83	<p>Aus dieser Quelle können Indikatoren zu den Aufwendungen der Unternehmen, zum Umfang der Bildungsmaßnahmen und zu deren wichtigsten Merkmalen gewonnen werden: Aus- und Weiterbildungsplan, individueller Bildungsurlaub, duale Ausbildung, Dauer der Bildungsmaßnahmen, durchschnittliche Stückkosten.</p> <p>Diese Indikatoren werden für fünf Größenklassen (10 bis 19 Beschäftigte, 20 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 499 Beschäftigte, 500 bis 1.999 Beschäftigte und mehr als 2.000 Beschäftigte), nach fünf sozioprofessionellen Kategorien und für die einzelnen Wirtschaftsbereiche (gemäß der Nomenklatur für die Wirtschaftszweige in Frankreich: NAF 60 und NAF 17) vorgelegt.</p>	<p>(+) Die verarbeiteten Daten stehen für jedes Jahr ab 1995 auf der folgenden Webseite zur Verfügung: http://www.cereq.fr.</p> <p>(+) Es ist ein Vergleich zwischen den französischen Regionen möglich.</p> <p>(+) Die Daten sind nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt.</p> <p>(-) Es werden nur die Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten berücksichtigt.</p> <p>(-) Zu den Einzelpersonen, die an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, gibt es weder Angaben zum Alter noch zum Bildungsniveau.</p> <p>(-) Die Rohdaten stehen nicht online zur Verfügung</p>	<p>Diese Auswertung dient vorrangig drei Zielen: Der Vorlage von Statistiken bei der Délégation générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (Generaldelegation für Beschäftigung und berufliche Bildung, DGEFP) und der Direction de l'Animation et de la Recherche scientifique (Direktion für wissenschaftliche Forschung, DARES) im lothringischen Ministerium für Arbeit und Solidarität im Rahmen der Ausarbeitung des Haushaltsgesetzes und der Gesamtrechnung für den Bereich der Berufsbildung; der Vorlage der Daten bei anderen nationalen, professionellen und regionalen Nutzern; der Versorgung des für die Forschung und die Erstellung spezieller Studien zuständigen Bereichs. Diese Quelle betrifft den Personenkreis der abhängig Beschäftigten.</p> <p>Mit den online ausgewerteten Indikatoren lässt sich Folgendes ermitteln:</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Beteiligungssatz: Abzugsfähige Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen/Lohnsumme; - die Beteiligungsquote: Zahl der Teilnehmer/Zahl der Beschäftigten; - die tatsächlichen Bildungsanstrengungen (bzw. der erwartete Umfang der Bildungsmaßnahmen): Zahl der Schulungsstunden/Zahl der Beschäftigten; - durchschnittliche Dauer der Schulungen: Zahl der Schulungsstunden/Zahl der Teilnehmer.
Datenbank BREST (Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle)	<p>In dieser Quelle werden die Daten zu den arbeitslosen Teilnehmern an Berufsbildungsmaßnahmen gesammelt. Sie liefert Indikatoren zum Profil des relevanten Personenkreises (Alter, Geschlecht, Niveau, erzielter Abschluss/erzielte Abschlüsse, Wohnort, Dauer der offiziellen Arbeitslosigkeit, erhaltene Sozialleistungen und/oder Vergütung) und zur Ausbildung (Niveau, Fachrichtung, angestrebte Ziele, Zeitraum, Dauer, Ort).</p>	<p>(+) Die Datenbank enthält zahlreiche Merkmale zu den Personen, die an Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben, und zur Art dieser Maßnahmen.</p> <p>(-) Es ist schwierig, an die verarbeiteten Daten zu gelangen.</p>	<p>Diese Quelle betrifft den Personenkreis der Arbeitsuchenden.</p>

Nationale Verwaltungs- und Statistikdaten			
Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
Luxemburg			
Jahresabschlüsse			<ul style="list-style-type: none"> • Diese Daten betreffen ausschließlich die mit der Belegschaft verbundenen Aufwendungen – ohne Unterkategorien oder Einzelheiten, die es ermöglichen würden, detaillierte Informationen über die WB zu erhalten.
INFC – Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue	In dieser Quelle werden Daten zu den Unternehmen gesammelt, die im Rahmen von Buch V, Titel IV, Kapitel 2, Abschnitt 2 des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuches und des geänderten Gesetzes vom 22. Juni 1999 eine staatliche Kofinanzierung beantragt haben.	<p>(+) Die Daten betreffen sämtliche Unternehmen, die die Förderkriterien erfüllen und einen Antrag auf Kofinanzierung gestellt haben (unabhängig von der Zahl der Beschäftigten).</p> <p>(-) Diejenigen Unternehmen, die keinen Antrag auf finanzielle Unterstützung gestellt haben (teilweise wegen des damit verbundenen Verwaltungsaufwands), ihren Beschäftigten jedoch gleichwohl WB angeboten haben, werden in diesen Statistiken nicht erfasst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Daten liefern Informationen über die Entwicklung der Zahl der eingereichten und geprüften Kofinanzierungsanträge. • Diese Daten zeigen, welches Interesse die Unternehmen tendenziell der WB entgegenbringen. • Sie beschreiben das Profil der Unternehmen, die von den Unternehmen bereitgestellte Stundenzahl, die Investitionen der Unternehmen und die finanzielle Beteiligung des Staates. • Da in dieser Datenbank nur die nach luxemburgischem Recht förderfähigen Unternehmen aufgenommen werden, ist es nicht möglich, hieraus einheitliche Indikatoren für die fünf Grenzregionen abzuleiten.
Rheinland-Pfalz			
Erhebung nach dem rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetz (WBG)	Rechtsgrundlage ist das Weiterbildungsgesetz (WBG) vom 17. November 1995 (GVBl. S. 454 ff.). Gemäß § 29 WBG werden jährlich Daten zum Bereich der Weiterbildung von den Volkshochschulen und anerkannten Landesorganisationen der Weiterbildung erhoben. Die Aufbereitung erfolgt durch das Statistische Landesamt.	<p>(+) Die Statistik ermöglicht einen Überblick über die Entwicklung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.</p> <p>(-) Sie beruht auf einer rheinland-pfälzischen Rechtsgrundlage. Ein direkter Vergleich mit anderen Bundesländern oder grenzüberschreitenden Regionen ist nicht möglich.</p>	
Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Stichtag: 31.12).	Siehe Saarland.		
Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Stichtag: 30.09.)	Siehe Saarland.		

Nationale Verwaltungs- und Statistikdaten

Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
Wallonie			
Die Sozialbilanz	Seitdem die Sozialpartner im Jahr 1998 die Zielvorgabe für die finanziellen Mittel aufgestellt haben, wird die Sozialbilanz als Evaluierungsquelle verwendet. Die Sozialbilanz enthält eine Rubrik, in der die Zahl der Personen, die an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, die Zahl der Weiterbildungsstunden und die von den Unternehmen in die WB investierten finanziellen Mittel aufgeführt werden. Alle diese Informationen müssen für die so genannte formale Bildung vorgelegt werden.	<p>(+) Die Daten der Sozialbilanz enthalten folgende Angaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die finanziellen Mittel, bezogen auf die Lohnsumme, - die Teilnahmequote, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, - die Zahl der WB-Stunden pro Teilnehmer. <p>(-) Bis 2008 war die Sozialbilanz nur für bestimmte Unternehmen obligatorisch, so dass die Daten nicht repräsentativ waren.</p> <p>(-) Die Daten werden am Firmensitz der Unternehmen erhoben. Daher ist es nicht möglich zu erkennen, ob die Beschäftigten am Sitz selbst oder in den wallonischen bzw. flämischen Niederlassungen an diesen entsprechenden Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.</p>	Seit 2008 ist die Sozialbilanz für wesentlich mehr Unternehmen obligatorisch. Daher ist die Repräsentativität dieser Daten seither besser. Außerdem wurde die Zahl der Rubriken von fünf auf drei verringert: Zustand I, Zustand II und Zustand III. Bei Zustand I geht es um Auskünfte zur Zahl der Personen, die Leistungen für das Unternehmen erbracht haben, und um den Umfang dieser Leistungen. Zustand II gibt Auskunft über die Entwicklung des Personalbestands und die Merkmale der Fluktuation. Zustand III liefert Angaben über die von den Arbeitnehmern absolvierten Bildungsmaßnahmen.

Europäische Statistikdaten

Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
CVTS – Continuing Vocational Training Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung vergleichbarer Statistiken zur betriebsinternen beruflichen WB, die bei der Entwicklung der Berufsbildungspolitik und bei der Kontrolle der in den verschiedenen Ländern erzielten Fortschritte hinzugezogen werden kann. • Diese Erhebung bezieht nahezu alle Wirtschaftsbereiche ein. • Sie wird bei Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten durchgeführt. • Es handelt sich um eine Unternehmensbefragung, die bislang dreimal stattgefunden hat. 	<p>(+) Die Daten geben im Hinblick auf die WB in den Mitgliedstaaten Auskunft über das Niveau, die wesentlichen Tendenzen, die Teilnahmequote, die Finanzierung, den Wirtschaftszweig, das Geschlecht der Teilnehmer sowie über die Größe und Art des Unternehmens.</p> <p>(+) Die Fragen beruhen für alle Mitgliedstaaten auf denselben Definitionen (ein für die ganze EU einheitlicher Fragebogen).</p> <p>(-) Die Erhebung kann aus Gründen der Vertraulichkeit und des Stichprobenumfangs nicht für regionale Zwecke genutzt werden.</p> <p>(-) Die Erhebung erfasst nur Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten.</p>	
AES – Adult Education Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Es handelt sich um eine Haushaltsbefragung zur „lebenslangen“ Bildung (im weitesten Sinne). • Diese Erhebung erlaubt eine Einschätzung der Anzahl der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen und der Teilnahmequoten nach Bevölkerungskategorien. • Sie beschreibt die absolvierten Bildungsmaßnahmen (Zweck, Art, Dauer, Fachrichtung, Finanzierung usw.). • Sie liefert Erkenntnisse über die Bedingungen für den Zugang bzw. den mangelnden Zugang zu Bildungsmaßnahmen. • Sie ermöglicht es, die Bildung vor dem institutionellen Hintergrund zu betrachten. 	<p>(+) Die Erhebung ermöglicht eine Vergleichbarkeit zwischen den Ländern, da sie einen EU-einheitlichen Fragebogen verwendet.</p> <p>(-) Es handelt sich um die neueste Erhebung im Bereich der WB. Daher wird sie noch nicht in allen Mitgliedstaaten durchgeführt (z. B. in Luxemburg, wo bis 2012 eine Ausnahmeregelung gilt).</p>	

Europäische Statistikdaten

Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
EWCS – European Working Conditions Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Der EWCS ermöglicht eine Beobachtung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsorganisation, Möglichkeiten zur Weiterbildung und Entwicklung) mit dem Ziel einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. • Mit dieser Erhebung lassen sich die Tendenzen und Entwicklungen seit mehr als 15 Jahren aufzeigen, mit dem Ziel einer Förderung in Form eines Policy Support. • Es handelt sich um eine Haushaltsbefragung. 	<p>(+) Zeitreihen zu den Arbeitsbedingungen mit einer Vergleichbarkeit zwischen den Ländern.</p> <p>(-) Die Fragen zur WB unterscheiden sich in den einzelnen Jahren, so dass nicht für alle Fragen Zeitreihen vorliegen.</p> <p>(-) Aufgrund der Stichprobengröße kann die Erhebung nicht für die regionale Ebene genutzt werden. Die Stichprobe hat einen Umfang von 1.000 Personen pro Land. In kleinen Ländern, wie beispielsweise Luxemburg, umfasst die Stichprobe lediglich 600 Personen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Erhebung ermöglicht Analysen auf europäischer Ebene. Auf nationaler Ebene gibt es Auswertungen zu den wesentlichen Tendenzen, doch aufgrund der Stichprobengröße sind auf dieser Ebene keine detaillierten Analysen möglich.
EU SILC – Statistics on Income and Living Conditions	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Einkommen und der Lebensbedingungen der Haushalte. • Es handelt sich um eine Haushaltsbefragung. 	<p>(+) Die Stichprobe der erfassten Haushalte ist repräsentativ für die Gesamtbevölkerung.</p> <p>(+) Daten liegen ab 2003 vor, wobei ein Haushalt jeweils über mehrere Jahre hinweg begleitet wird. 2009 wurde ein rotierendes Panel eingeführt.</p> <p>(+) Die Fragen basieren für alle Mitgliedstaaten auf denselben Definitionen (ein für die ganze EU einheitlicher Fragebogen).</p> <p>(-) Auf die WB wird in dieser Erhebung nicht abgezielt, so dass die einzige Frage zu diesem Thema keine repräsentativen Rückschlüsse ermöglicht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Erhebung enthält keine (direkten) Fragen zur WB. Sie stellt lediglich eine Frage nach dem Erwerbsstatus, ob jemand zum Zeitpunkt der Erhebung an einer Lernmaßnahme teilnimmt. Diese Auskunft ist schon auf nationaler Ebene nicht repräsentativ. Folglich kann EU-SILC für die regionale Ebene (NUTS 1 und/oder 2) nicht genutzt werden.
CIS – Community Innovation Survey	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung harmonisierter Statistiken zu den Aktivitäten der Unternehmen in den Bereichen Innovation und Forschung. • Sie betrifft Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. • Es handelt sich um eine Unternehmensbefragung. 	<p>(+) Die Erhebung ermöglicht es, die innovative Leistungskraft der Unternehmen zu bewerten.</p> <p>(+) Die Fragen basieren für alle Mitgliedstaaten auf denselben Definitionen (ein für die ganze EU einheitlicher Fragebogen).</p> <p>(-) Einige Wirtschaftsbereiche sind ausgeschlossen.</p> <p>(-) Es werden nur Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten berücksichtigt.</p> <p>(-) Die Daten können aus Gründen der Vertraulichkeit und des Stichprobenumfangs nicht für regionale Zwecke verwendet werden (dasselbe Problem wie bei der CVTS).</p>	<p>Derzeit sind die betroffenen Länder noch nicht verpflichtet, Eurostat regionale Daten (auf der NUTS-Ebene) vorzulegen.</p>

Europäische Statistikdaten			
Datenquelle oder Erhebung	Zielsetzung und Inhalt der Datenquelle oder Erhebung	Vor- und Nachteile der Daten	Vorrangige Verwendung und allgemeine Anmerkungen
EU-Erhebung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung harmonisierter Statistiken zur Verwendung der Informationstechnologien in den Unternehmen. • Diese Erhebung wird in den Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten durchgeführt. • Es handelt sich um eine Unternehmensbefragung. 	<p>(+) Die Fragen basieren für alle Mitgliedstaaten auf denselben Definitionen (ein für die ganze EU einheitlicher Fragebogen).</p> <p>(-) Es werden nur Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten befragt.</p> <p>(-) Die Daten können aus Gründen der Vertraulichkeit und des Stichprobenumfangs nicht für regionale Zwecke verwendet werden (dasselbe Problem wie bei der CVTS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Thema Bildung wird nur durch eine Frage zur Nutzung des Internet für Bildungszwecke abgedeckt (Ja/Nein). • Untergliederungen sind nicht möglich.
AKE – Arbeitskräfteerhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 Jahre und älter) in drei Gruppen (Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen), entsprechend den Kriterien des ILO. <p>Bei der AKE ist zu folgenden Punkten Auskunft zu erteilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demografischer Hintergrund: Geschlecht, Alter, Familienstand, Staatsangehörigkeit, Zusammensetzung des Haushalts; • Merkmale der Erwerbstätigkeit: Stellung im Beruf, Wirtschaftszweig, Beruf, Arbeitsplatz, Arbeitszeitgestaltung, unbefristete/ befristete Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit; • Suche nach einer Erwerbstätigkeit • Situation der Nichterwerbspersonen (frühere Erwerbstätigkeit(en)); • schulische und berufliche Bildung: Niveau des erworbenen Abschlusses, aktuelle Bildungsmaßnahme (Art, Dauer usw.); • Größenklasse des Einkommens. Es handelt sich um Statistiken mit demografischen und wirtschaftlichen Dimensionen. • Es ist eine Haushaltsbefragung. 	<p>(+) Diese Erhebung ermöglicht die Analyse einer ganzen Reihe von Fakten zur Beschäftigung und zu Themen, die damit direkt oder indirekt verbunden sind, einschließlich der WB.</p> <p>(+) Die Fragen basieren für alle Mitgliedstaaten auf denselben Definitionen (ein für die ganze EU weitgehend einheitlicher Fragebogen).</p> <p>(+) Für die regionale Ebene verwendbar.</p> <p>(-) Aus Gründen der Repräsentativität sind Untergliederungen begrenzt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Für weitere Informationen zur AKE siehe Anhang 2.

Bibliographie | Literaturhinweise

- Acemoglu, D. et Pischke, J. (1998)**
'Why Do Firms Train? Theory and Evidence', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, pp. 79-119.
- Acemoglu, D. et Pischke, J. (1999)**
'Beyond Becker: Training in imperfect Labour markets?', *The Economic Journal*, 109, F112-F142.
- Anja Kuckulenz (2006)**
'Continuing Vocational Training in Germany – A Comparative Study using 3 German Data Sets', ZEW Discussion Paper N° 06-024, Germany.
- Arundel et al. (2006)**
'The organisation of work and innovative performance: A comparison of the EU15', *Druid working paper*, N° 06-14.
- Arulampalam, W., Booth, A. et Bryan, M. (2004)**
'Training in Europe', *Journal of the European Economic Association*, Vol. 2(2-3), pp. 346-360.
- Asplund, R. (2004)**
'The Provision and Effects of Company Training: A Brief Review of the literature', *ETLA Discussion Paper* N° 907.
- Aubert P. et al. (2009)**
'Le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises: effets sur la productivité et les salariés', *Économie et Prévision* N° 189 2009-1, France.
- Avenarius H. et al. (2006)**
'Bildung in Deutschland, ein Indikatoren gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration', Deutschland.
- Bartel, A. P. et N. Sicherman (1998)**
'Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers', *Journal of Labor Economics*, Vol. 16(4), pp. 718–755.
- Bassanini et al. (2005)**
'Workplace training in Europe', *IZA Discussion Paper* N°1640, Germany.
- Bauer Philipp, Riphahn Regina T. (2005)**
'Timing of school tracking as a determinant of intergenerational transmission of education'.
- Baye A. et al. (2005)**
'« Mesurer la transition entre l'école et la vie active en Région wallonne. Cadre conceptuel et canevas d'indicateurs internationaux », *Discussion Papers* N.0505. Namur : IWEPS.
- Baye A. et al. (2007)**
'Indicateurs internationaux relatifs à la formation continue et à l'articulation formation-emploi : Application à la Wallonie', *Recherche commanditée par la région wallonne, IWEPS (IWEPS/OWE/AoGePb0403)*, Belgique.
- Behagel and Greenan (2005)**
'Training and the age-based technical change: evidence from France micro data', *CEST Working Papers*, No 2005-6.
- Booth (1991)**
'Job-related formal training: Who receives it and what is it worth?', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53, pp.281-94.
- Booth (1993)**
'Private sector training and graduate earnings', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75, pp. 281-94.
- Bosch G. et al. (2009)**
'Mindestlöhne in Deutschland', *Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs*, Hrsg.: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, p. 29.
- Boveroux P. et al. (2008)**
'Regard sur la Wallonie', *Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)*, Belgique.
- Brousse C. et al. (2009)**
'Se former en cours de vie active, l'environnement professionnel est décisif', *INSEE Cahier* N° 1234.
- Cardelli R. et al. (2008)**
'Les chiffres clés de la Wallonie', *IWEPS*, Belgique.
- Cedefop (2009)**
'Future skill supply in Europe-medium term forecast up to 2020', Luxembourg.
- Chang, C. et Wang Y., (1996)**
'Human Capital Investment under Asymmetric Information: The Pígovian Conjecture Revisited', *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, pp. 505-519.
- Clément F. (2008)**
'La notion de néo-corporatisme: théorie et applications au modèle luxembourgeois de relations professionnelles', *CEPS/INSTEAD, Gouvernance et Emploi* N°5.
- Commission européenne (2006)**
'Classification of learning activities-Manuel', *Methods and Nomenclatures*, EC, Bruxelles.
- Commission européenne (2003)**
'The European Union Labour Force Survey – Methods and definitions - 2001', *Methods and Nomenclatures*, EC, Bruxelles.
- Commission européenne (2008)**
'Progress towards the Lisbon objectives in education and training', *Commission staff working document*.
- Commission européenne (2008)**
'Labour Force Survey in the EU, Candidate and EFTA countries, main characteristics of the 2006 national surveys', *Eurostat methodologies and working papers*.
- Commission européenne (2002)**
'Structural indicators', *communication from the Commission COM(2002)551 final*, Bruxelles.
- Commission européenne (2007)**
'Labour Force Survey explanatory notes', *EC working document*, Bruxelles.
- Commission européenne (2006)**
'Labour Force Survey explanatory notes to the anonymised data set', *EC working document*, Bruxelles.
- Conseil économique, social et environnemental (2009)**
'Suivi de la situation de la France au regard des indicateurs de Lisbonne', France.
- Crépon B. et al.**
'Une synthèse de la littérature en matière de formation continue', *Cour des comptes*.
- Descamps Renaud (2004)**
'La formation dans les entreprises : entre réflexe et stratégie', *Céreq, Bref* N° 207, France.
- Dearden L. et al. (2005)**
'The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data', *CEP discussion paper* N° 674.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009)

'Contribution of collective bargaining to continuing vocational training'.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008)

'Small companies less likely to offer continuous vocational training'.

Eures (2008)

'Droit des salariés à la formation en Belgique, France et Luxembourg'.

Eures (2008)

'La validation des acquis professionnels en Belgique, France et Luxembourg'.

Fernández-Blanco et al.

'Educational performance and cultural consumption: some evidence from OECD teenagers', working paper, Departamento de Economía - Universidad de Oviedo - Spain.

Frising Armande et al. (2009)

'regard sur la formation', STATEC, Luxembourg.

Gagel Sabine (2009)

'1 in 10 of the population wanting to work took part in labour market training in 2006', Eurostat Statistics in focus N° 34/2009.

Gelot D. et Minni C. (2004)

'Les chômeurs accèdent deux fois moins que les salariés à la formation continue, mais pour des durées quatre fois plus longues', Dares, Paris, Premières synthèses, n° 51.2, décembre, 5 p., (2004).

Geppert J. (2005)

'Berufsbildung (Inventar der grenzüberschreitenden Maßnahmen) im Eures-T-SLLR 2005', Eures-MKW Wirtschaftsforschung.

Goux, D. and E. Maurin (1997)

'Train or Pay: Does It Reduce Inequalities to Encourage Firms to Train their Workers?', INSEE, Document de travail G9703, Mars.

Greenhalgh and Steward (1987)

'The effects and determinants of training, Oxford bulletin of Economics and Statistics', 49, pp. 171-89.

Grilli, L. and Rampichini, C. (2003)

"Alternative specifications of multivariate multilevel probit ordinal response models," Journal of Educational and Behavioral Statistics, 28, 31-44.

Håkanson C., Johanson S., Mellander E.(2003)

'Employer-sponsored training in stabilisation and growth policy perspectives', IFAU Working Paper 2003:8.

INFPC (2008)

'Rapport annuel', Luxembourg.

INFPC (2008)

'Guide pratique de la formation', Luxembourg.

Kailis Emmanuel et Pilos Spyridon (2005)

'Lifelong learning in Europe', Statistics in focus 08/2005, Eurostat.

Katz, E. et Ziderman, A. (1990)

'Investment in General Training: The Role of Information and Labour Mobility', Economic Journal, Vol. 100, pp. 1147-58.

Kennedy, S., Drago, R., Sloan, J. et Wooden, M. (1994)

'The Effect of Trade Unions on the Provision of Training: Australian Evidence', Journal of Industrial Relations, Vol. 32(4), pp.565-580.

Lemistre P. (2009)

'The role of speciality in vocational training: Evidence from France and Germany', Céreq Net.Doc N° 56, France.

Leszczensky Michael et al. (2009)

'Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands'.

Lynch and Black (1998)

'Beyond the incidence of employer-provided training', Industrial and Labour Relations Review, 52(1), pp. 64-81.

Marion-Vernoux I. et al. (2008)

'Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue', Céreq, Bref N° 255, France.

Monville M. (2007)

'Évaluation des efforts de formation professionnelle continue en faveur des groupes à risque et des travailleurs du secteur privé', CCE 2007-855; CCR 200-2, Belgique.

Monville M. (2007)

'Formation professionnelle continue en Belgique : Avantages, organisation et enjeux', CCE 2007-854; CCR 200-2, Belgique.

Minne B. (2008)

'Skill gaps in the EU: role for education and training policies', CPB document N° 162.

Nestler Katja et Kailis Emmanuel (2002)

'CVTS2', Statistics in focus 03/2002, Eurostat.

Nestler Katja

et Kailis Emmanuel (2003)
Temps de travail consacré à la formation professionnelle continue dans les entreprises en Europe, Statistiques en Bref 1/2003, Eurostat.

Noesen J. (2005)

'Vocational education and training in Luxembourg', Cedefop Panorama series; 108, Luxembourg.

OECD [2003]

'Perspectives de l'emploi'. Paris.

OECD (2003a)

'Upgrading Workers' Skills and Competencies', chapter 5, Employment Outlook, Paris.

OECD (2003b)

'Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices', Paris.

OECD (2003c)

'Descriptions and Evaluations of Recent Experience with Mechanisms for Co-financing Lifelong Learning: Reports Prepared by National Authorities and Members of the ELAP Network, prepared for the "Second International Seminar: Mechanisms for the Co-finance of Lifelong Learning", London, 27-29 November, OECD, Paris.

OECD (2004)

'Employment Outlook', Paris.

OECD (2004)

'Lifelong learning'. Paris.

OECD (2005)

'Perspectives de l'emploi'. Paris.

OECD (2007)

'Unemployment in Europe'. Paris.

OIE/IBA(2007)

'Le marché de travail de la Grande Région à l'horizon 2020'.

OIE/IBA (2009)

'Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région'.

Oosterbeek, H. (1998)

'Unravelling Supply and Demand Factors in Work-Related Training', Oxford Economic Papers, Vol. 50(2), pp. 266-283.

Osterman (1955)

'Skills, training and work organisation in American establishments', *Industrial Relations*, 34(2), pp.125-146.

Page R. et al. (2006)

'Vocational Training in the UK', discussion paper WZB N° SPI2006-102.

Piore, M. (1968)

'On-the-Job Training and Adjustment to Technological Change', *Journal of Human Resources*, Vol 3, pp. 435-449.

Pischke, J. (2001)

'Continuous training in Germany', *Journal of Population Economics*, 14:523548.

Roland Maas (2008)

'La formation professionnelle sous l'aspect de la formation professionnelle continue et l'apprentissage tout au long de la vie', cahier CEPS/INSTEAD Gouvernance et Emploi N° 4.

Shavelson et al. (2003)

'What are educational indicators and indicator systems?', in CE, Direction générale de l'Éducation et de la Culture, Indicators for the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe, Bruxelles.

Schmidt D. (2008)

'Die neue Berufsbildungsstatistik ab 2007 - Erweiterte Möglichkeiten für eine Analyse der dualen Berufsausbildung', Statistisches Bundesamt, *Wirtschaft und Statistik* 11/2008.

STATEC (2007)

'Informations statistiques récentes', *Stat news* n° 58/2007, Luxembourg.

Statistisches Landesamt**Rheinland-Pfalz (2009)**

'Die Wirtschaft in Rheinland-Pfalz 2008', Rheinland-Pfalz.

Steven McIntosh (1999)

'A cross-country comparison of the determinants of vocational training', (LSE), Graham Ingham.

Sepulveda, F., (2002)

'Training and Business Cycles', Michigan State University, mimeo.

Tibesar A. (2009)

'Sarre et Rhénanie-Palatinat: de moins en moins de frontaliers venant de Lorraine, de plus en plus vers le Luxembourg', Les cahiers transfrontaliers de l'EURES N° 2/2009.

United Nations

'Economic Globalization, a challenge for Official Statistics', EFTA/UNESCO/SSCU Seminar, 2007.

V. de Landsheer (1994)

'Le pilotage des systèmes d'éducation', Bruxelles : De Boeck.

Verdier Pierre (2002)

'L'utilisation statistique des sources administratives - Séminaire international de Poiana-Brasov (Roumanie)'.

Vijay Verma (2002)

Comparability in International Surveys, Copenhagen.

Whitfield (2000)

'High performance workplaces, training and the distribution of skills', *Industrial Relations*, 39(1), pp.1-25.

Wilkins I. / Leber U.

'Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels', *MittAB* 3/2003 (Nürnberg), S. 329-337.

Wooseok Ok et al. (2002)

'Supporting economic growth through continuous education and training – some preliminary results', OECD headquarters (first draft), Paris.

Zamora (2006)

'Changements organisationnels, technologies et recours à la formation dans les entreprises individuelles', *Revue économique*, 57(6), pp.1235-1257.

