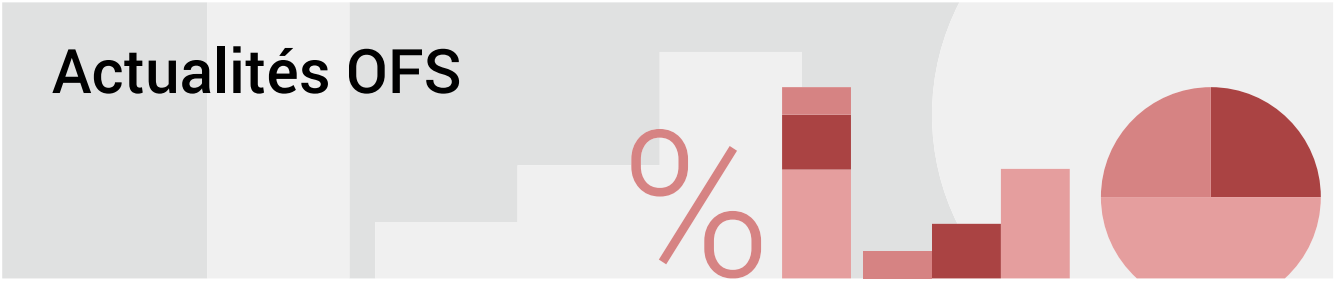
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral de la statistique OFS

Actualités OFS



15 Éducation et science

Neuchâtel, janvier 2024

Microrecensement formation de base et formation continue 2021

Le soutien des employeurs à la formation continue

En 2021, 54,4% des actifs occupés de 25 à 64 ans en Suisse ont participé à au moins une formation continue, et près de la moitié (49,4%) se sont engagés dans des formations continues à des fins professionnelles. Une grande majorité de ces participants (93,0%) a bénéficié du soutien de leur employeur.

Les activités de formation continue à but professionnel représentent plus de 152 millions d'heures, dont une grande partie (79,9%) est soutenue par l'employeur. La durée médiane de ces formations soutenues est de 8 heures. Les thèmes les plus fortement soutenus de ces activités sont l'informatique et la bureautique, la production, l'industrie et les services ainsi que la gestion, la finance et les assurances. L'employeur apporte un soutien plus marqué aux thèmes en lien avec la section économique dans laquelle il est actif.

Le soutien de l'employeur est fortement influencé par des facteurs liés à la profession et à l'entreprise. Les personnes travaillant à temps plein, celles en poste depuis plus d'un an ou celles occupant des fonctions dirigeantes ont de meilleures chances de recevoir un soutien. Les grandes entreprises tendent également à offrir un soutien plus important. Toutefois, même en tenant compte de ces facteurs, les femmes et les personnes issues de la migration de première génération sont un peu moins susceptibles d'obtenir un soutien comparé à leur contrepartie masculine et non issue de la migration.

Cette publication présente une vue d'ensemble du soutien des employeurs à la formation continue[1] suivie dans un but professionnel par les actifs occupés de 25 à 64 ans de la population résidante permanente de Suisse[2] en 2021. Elle se focalise sur les actifs occupés concernés par la nécessité de maintenir et renouveler leurs connaissances et compétences afin de rester compétitifs sur le marché du travail. Les personnes de moins de 25 ans, y compris les apprentis, sont considérées en formation et exclues de l'analyse. Les données proviennent du Microrecensement Formation de base et formation continue 2021 (MZB).

La publication présente l'ampleur et la forme de ce soutien, quelques caractéristiques des activités de formation continue soutenues et analyse les facteurs explicatifs du soutien de l'employeur qui sont relatifs à la personne, à sa profession et à l'entreprise dans laquelle elle travaille.

[1] Les formations continues se réfèrent aux 12 mois qui ont précédé l'enquête menée durant le deuxième trimestre 2021. Elle couvre par conséquent une période durant laquelle l'enseignement en présentiel n'a souvent pas été possible en raison de la pandémie de COVID-19.

[2] Dans la suite du document, on utilisera «actifs occupés» pour désigner les actifs occupés de 25 à 64 ans.

Le Microrecensement Formation de base et Formation continue (MZB)

L'enquête MZB interroge la population résidante permanente de 15 à 74 ans quant à sa participation ou non à au moins une activité de formation continue au cours des 12 mois qui précèdent l'enquête.

L'enquête MZB contient des données sur les personnes interrogées et des données sur chacune des activités de formation continue suivies par ces personnes.

Les participants à la formation continue déclarent si chacune de leurs activités de formation continue est suivie dans un but professionnel ou dans un but non professionnel/de loisirs.

L'employeur est une entité (entreprise, société, fondation, association, administration p. ex.) qui emploie du personnel salarié ou indépendant.

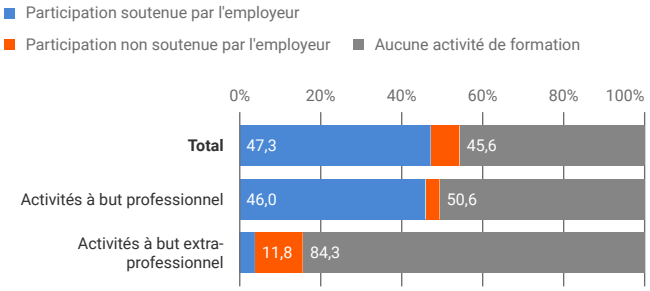
Le soutien à la formation continue de la part de l'employeur est autodéclaré par les participants et consiste en un soutien financier et/ou en un soutien en-temps de travail accordé par l'employeur.

Une activité de formation continue est soutenue si elle bénéficie de l'une ou l'autre forme de soutien ou des deux. Un participant est soutenu si au moins une des activités de formation qu'il a suivie est soutenue.

L'enquête MZB permet de savoir si une personne reçoit du soutien ou non, mais elle ne précise pas si la personne a demandé du soutien à son employeur.

Participation à la formation continue selon le soutien de l'employeur et le but, en 2021 G1

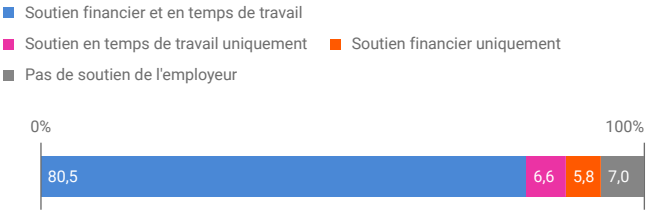
En pourcent des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Formes de soutien de l'employeur aux participants de la formation continue, en 2021 G2

En pourcent des actifs occupés de 25 à 64 ans qui ont participé à la formation continue à but professionnel



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

1 Ampleur et formes du soutien

En 2021, 54,4% des actifs occupés ont indiqué avoir suivi au moins une activité de formation continue, qu'elle soit dans un but professionnel ou de loisirs, durant les douze mois précédant l'enquête. Près de la moitié (49,4%) des actifs occupés ont indiqué avoir suivi au moins une activité de formation continue dans un but professionnel et 15,7% au moins une activité dans un but non professionnel ou de loisirs (graphique G1).

Les employeurs soutiennent majoritairement les participants à la formation continue à but professionnel[3]. 46,0% des actifs occupés ont participé à au moins une activité de formation continue à but professionnel avec le soutien de l'employeur contre 3,5% sans le soutien de l'employeur.

Il en va autrement des formations continues à but non professionnel qui sont peu soutenues par l'employeur. En effet, il y a 3,9% d'actifs occupés qui déclarent avoir participé à la formation continue pour leurs loisirs tout en bénéficiant du soutien de leur employeur pour ce type de formation.

La majorité des participants à la formation continue à but professionnel bénéficie, pour au moins une de leurs activités, d'un soutien de la part de l'employeur. En effet, 93,0% d'entre eux ont déclaré bénéficier d'un soutien (graphique G2). Dans leur majorité, ils bénéficient d'un soutien à la fois financier et en temps de travail.

Un participant est considéré comme soutenu s'il est soutenu pour au moins une de ses formations à but professionnel. Vu sous l'angle des activités de formation continue suivies par ces participants, la majorité d'entre elles (89,0%) bénéficie du soutien de la part de l'employeur, ce qui souligne d'autant plus l'ampleur de ce soutien. La majorité de ces activités bénéficient d'un soutien à la fois financier et en temps de travail (graphique G3).

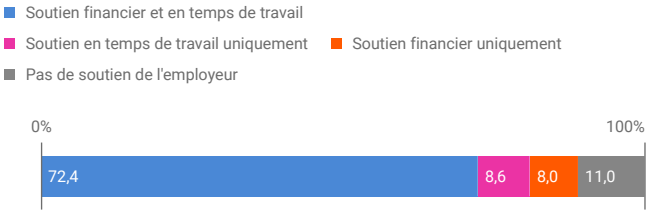
Le manque de soutien de l'employeur comme obstacle à la participation

Chez les actifs occupés de 25 à 64 ans qui ont participé à au moins une formation continue à des fins professionnelles, 20,0% d'entre eux déclarent ne pas avoir pu suivre davantage de formation malgré leur souhait de le faire. Pour 7,7% de ces personnes, le manque de soutien de l'employeur est une des raisons évoquées pour ne pas se former davantage. Les raisons principales pour lesquelles les personnes actives occupées ont renoncé à des formations continues étaient le manque de temps, les contraintes familiales et – comme particularité en 2021 – la pandémie de COVID-19.

[3] Dans le reste du document, «participants» fera référence aux actifs occupés ayant suivi au moins une activité de formation continue à but professionnel.

Formes de soutien de l'employeur des activités de formation continue, en 2021 G3

En pourcent des activités de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Le soutien est polarisé entre soit un soutien total soit aucun soutien. Presque les trois quarts des activités jouissent d'un soutien financier total (73,5%). Les activités ne bénéficiant d'aucun soutien financier (19,3%) sont minoritaires.

En ce qui concerne le soutien en temps de travail, les participants déclarent que plus de la moitié des activités de formation continue à but professionnel se déroule exclusivement durant le temps de travail (56,2%). Pour 25% d'entre elles, le soutien est partiel et seule une minorité de ces activités se déroule exclusivement en dehors des heures de travail (18,7%).

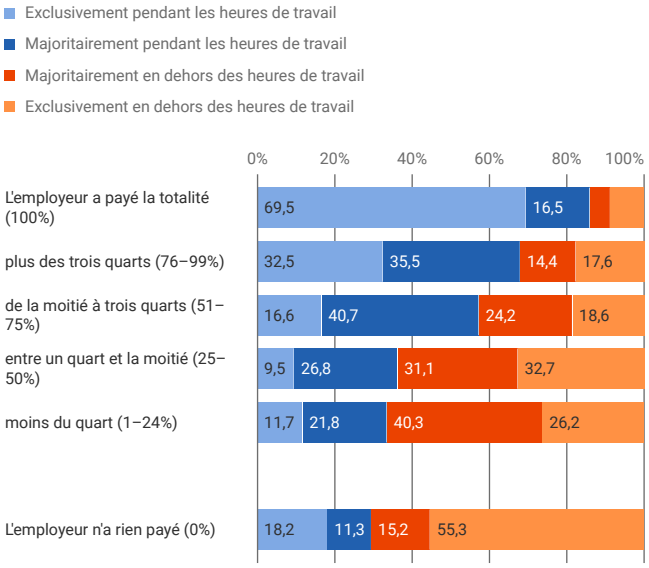
Les deux formes de soutien vont de pair. En effet, plus les activités sont soutenues en temps de travail et plus ces activités sont aussi soutenues financièrement. À l'inverse, en cas d'absence de soutien, cette absence est autant financière qu'en temps de travail (graphique G4).

En 2021, les actifs occupés ont participé à des activités de formation continue à but professionnel pendant un volume cumulé d'environ 152,2 millions d'heures. Ces heures sont soutenues dans leur majorité par l'employeur (79,9%). La majorité des heures de formation continue est soutenue financièrement et en temps de travail (58,4%). Le soutien financier uniquement (10,4%) et le soutien en temps de travail uniquement (11,0%), partiel ou total, occupent à peu près une place similaire dans le volume des heures (graphique G5).

Le soutien financier en totalité de la part de l'employeur de la formation continue à but professionnel représente un peu plus de la moitié du volume des heures (54,3%). Plus des deux tiers (69%) du volume des heures de formation bénéficie donc d'un soutien financier total ou partiel (graphique G6).

Répartition du soutien en temps de travail selon le soutien financier accordé par l'employeur pour la formation continue, en 2021 G4

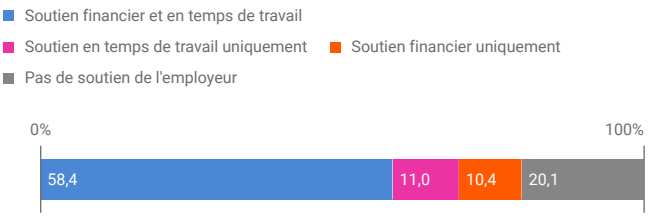
En pourcent des activités de formation à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Formes de soutien de l'employeur des heures de formation continue, en 2021 G5

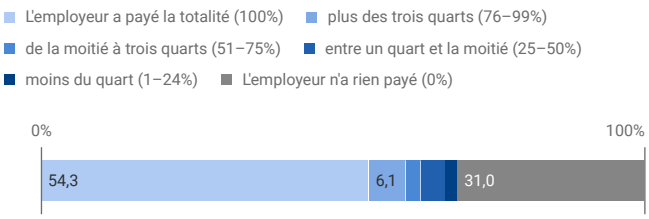
En pourcent des heures de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Intensité du soutien financier de l'employeur de la formation continue, en 2021 G6

En pourcent des heures de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans

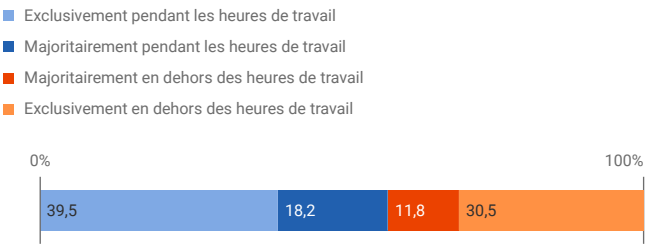


Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Quand l'employeur est le prestataire de la formation
Il faut tenir compte du fait qu'il s'agit de réponses autodéclarées par les participants. Dans le cas d'une formation continue organisée par l'employeur, qui plus est sur le lieu de travail, le participant, n'ayant aucune vue sur les coûts réels de la formation, car il n'a fait aucune démarche d'inscription et n'a pas dû envoyer de facture à son employeur, a pu indiquer que l'employeur n'a rien payé alors que la formation a tout de même été soutenue financièrement par l'employeur.

Intensité du soutien de l'employeur en temps de travail de la formation continue, en 2021 G7

En pourcent des heures de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Un peu plus d'un tiers du volume des heures de formation bénéficie d'un soutien en totalité (39,5%) en temps de travail de la part de l'employeur. La majorité du volume des heures de formation continue à but professionnel se déroule partiellement ou totalement pendant le temps de travail (69,5%) (graphique G7).

2 Caractéristiques des activités de formation continue

Cette section s'intéresse aux thèmes et à la durée des activités de formation continue à but professionnel qui ont été suivies par les participants dans les douze mois précédant l'enquête.

Thèmes des formations continues soutenues

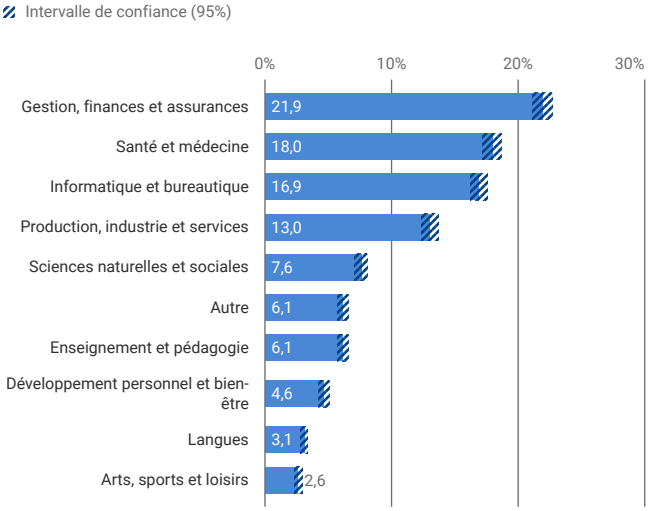
Les thèmes des activités de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés sont principalement les formations dans la gestion, la finance et les assurances, la santé et la médecine, l'informatique et la bureautique ainsi que la production, l'industrie et les services (G8).

Les thèmes des activités de formation continue à but professionnel les plus fortement soutenus, que ce soit en temps de travail ou en argent, sont l'informatique et la bureautique, la production, l'industrie et la gestion, la finance et les assurances.

Les thèmes des formations continues à but professionnel les moins soutenus sont les arts, sports et loisirs et particulièrement les langues (graphique G9).

Répartition des activités de formation continue selon le thème, en 2021 G8

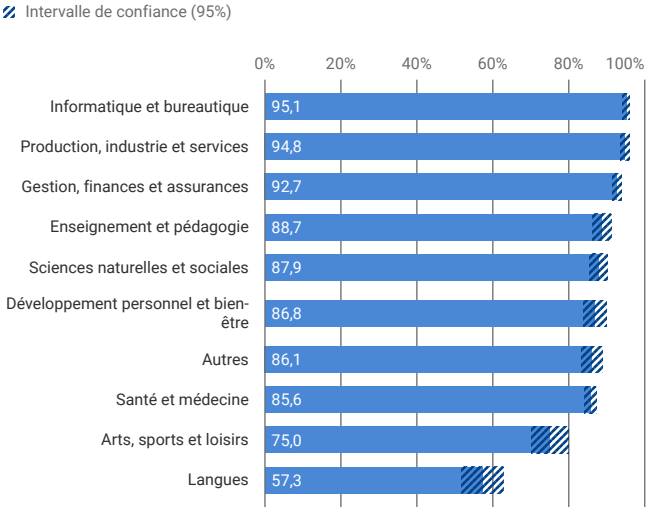
En pourcent des activités de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Part des formations continues soutenues par l'employeur selon le thème, en 2021 G9

En pourcent des activités de formation continue à but professionnel de chaque thème suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Comme on pourrait s'y attendre, l'employeur apporte un soutien plus actif aux thèmes de formation continue qui sont corrélés avec la section économique dans laquelle l'employeur est actif.

Par exemple, les employeurs des sections économiques de l'industrie ou des transports, de la production et distribution d'eau et d'électricité soutiennent en particulier les activités de formation continue dans le domaine de la production, de l'industrie et des services. Les entreprises actives dans la finance soutiennent

Thèmes des formations continues soutenues par l'employeur dans les sections économiques, en 2021

En % des activités soutenues de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans de chaque section économique **T1**

	Total	Langues		Informatique et bureautique		Gestion, finance et assurances		Production, industrie et services		Sciences naturelles et sociales		Enseignement et pédagogie		Arts, sports et loisirs		Santé et médecine		Dévelop. personnel et bien-être		Autres	
		%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]
Total	**100**	**2,0**	**0,3**	**18,0**	**0,8**	**22,7**	**0,9**	**13,9**	**0,7**	**7,5**	**0,5**	**6,1**	**0,5**	**2,2**	**0,3**	**17,2**	**0,8**	**4,5**	**0,4**	**5,9**	**0,5**
Section économique																					
Industrie	100	3,5	1,3	21,3	2,7	25,5	2,8	21,8	2,7	6,0	1,5	2,0	1,0	1,0	0,7	9,0	1,9	4,8	1,4	5,2	1,5
Transports, énergie, eau	100	3,6	1,9	11,8	2,9	20,4	3,8	42,2	4,7	2,4	1,4	2,4	1,4	0,1	0,2	8,6	2,6	4,0	1,9	4,5	2,0
Construction	100	0,3	0,4	17,7	4,5	18,1	4,4	48,6	5,8	3,0	2,0	2,1	1,5	1,4	1,2	1,9	1,4	3,9	2,3	3,0	1,9
Commerce et réparation	100	3,1	1,3	13,4	2,4	38,9	3,6	16,3	2,8	3,8	1,3	1,6	0,9	2,4	1,1	10,9	2,2	4,2	1,5	5,4	1,6
Hébergement et restauration	100	3,3	3,1	12,9	6,2	21,4	7,4	21,3	7,4	6,4	4,0	3,0	3,7	1,6	1,8	12,9	6,0	1,5	1,4	15,7	6,7
Information et com., arts récréatifs	100	2,6	1,3	35,6	4,0	21,9	3,4	6,4	2,0	8,5	2,3	1,2	0,9	6,7	2,1	6,3	2,1	4,7	1,7	6,1	2,0
Act. financières	100	1,6	0,7	22,5	3,0	48,7	3,5	2,5	1,1	8,5	2,0	1,3	0,9	0,7	0,6	7,1	1,9	4,7	1,5	2,3	1,0
Act. immobilières, services	100	3,2	1,7	13,2	2,8	25,2	3,7	18,7	3,3	10,8	2,7	2,5	1,3	1,9	1,1	10,8	2,5	5,2	1,8	8,6	2,4
Act. spécialisées, sc. et techniques	100	1,8	0,9	23,2	2,8	31,1	3,0	11,7	2,2	12,8	2,2	1,0	0,7	1,0	0,7	8,4	1,8	4,5	1,3	4,4	1,4
Santé humaine et action sociale	100	0,3	0,2	9,8	1,4	11,6	1,6	6,6	1,2	5,1	1,1	3,4	0,8	1,3	0,6	50,9	2,4	4,8	1,0	6,1	1,1
Adm. publique et enseignement	100	1,8	0,6	18,8	1,8	11,5	1,5	6,7	1,2	10,2	1,5	22,9	2,0	4,3	1,0	12,2	1,5	4,8	1,0	6,9	1,2
Autres	100	0,8	1,7	15,4	6,7	7,8	4,7	18,8	7,1	6,4	4,3	1,9	2,6	3,3	3,4	23,6	8,4	1,6	2,2	20,4	7,5

[1] Intervalle de confiance à 95 %

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

Thèmes des formations continues soutenues par l'employeur selon la situation dans la profession, en 2021

En % des activités soutenues de formation continue à but professionnel suivies par les personnes salariées âgées de 25 à 64 ans de chaque groupe **T2**

	Total	Informatique et bureautique		Gestion, finance et assurances		Production, industrie et services		Sciences naturelles et sociales		Enseignement et pédagogie		Santé et médecine		Dévelop. personnel et bien-être		Autres	
		%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]	%	±[1]
Total	**100**	**18,0**	**0,8**	**22,7**	**0,9**	**13,9**	**0,7**	**7,5**	**0,5**	**6,1**	**0,5**	**17,2**	**0,8**	**4,5**	**0,4**	**10,1**	**0,6**
Situation dans la profession																	
Membre de la direction	100	13,0	2,6	36,0	3,8	12,4	2,7	10,8	2,6	3,8	1,5	11,6	2,6	2,7	1,3	9,7	2,3
Personne salariée avec fonction dirigeante	100	17,7	1,7	31,9	2,0	14,1	1,5	7,5	1,1	3,8	0,8	12,1	1,4	3,6	0,8	9,2	1,3
Personne salariée sans fonction dirigeante	100	19,3	1,1	17,8	1,0	13,7	0,9	7,2	0,7	7,9	0,7	19,0	1,1	5,3	0,6	9,7	0,8

[1] Intervalle de confiance à 95 %

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

les formations continues dans la gestion, la finance et les assurances. Dans la santé humaine et l'action sociale, les formations continues en santé et médecine sont particulièrement soutenues (tableau T 1).

La répartition des formations continues soutenues par l'employeur parmi les différents thèmes varie selon la situation professionnelle des participants. Pour les membres de la direction et les employés avec fonction dirigeante, 36,0% et 31,9% respectivement des formations continues soutenues portent sur le thème de l'administration, des finances et des assurances. En comparaison, ce pourcentage n'est que de 17,8% pour les employés sans fonction dirigeante. Pour ces derniers, la proportion est plus élevée dans les thèmes de la santé et de la médecine, ainsi que dans l'enseignement et la pédagogie (tableau T 2).[4]

[4] La catégorie Autres comprend un ensemble de thèmes où les répartitions ne sont pas ou peu influencées par la position dans la profession. Il s'agit des thèmes: langues et arts, sports et loisirs.

Durée des formations continues soutenues

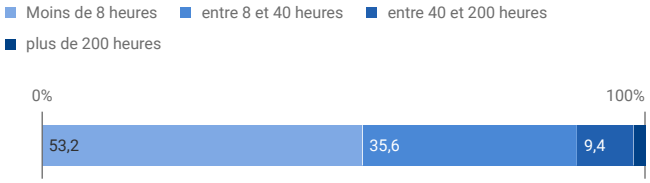
Les participants ont indiqué la durée de formation en déclarant le total cumulé des heures passées en formation pour chacune des activités de formation continue suivies. La durée médiane des activités de formation continue, qu'elles soient à but professionnel ou de loisirs, est de 8,9 heures. Elle est de 8 heures quand ces activités sont suivies dans un but professionnel. La durée médiane est moindre quand il s'agit d'activités suivies par des femmes (8 heures) plutôt que par des hommes (9,6 heures). Ces durées de formation sont plus ou moins les mêmes si l'on ne considère que les activités à but professionnel soutenues (8 heures pour les femmes et 9,6 heures pour les hommes).

La durée médiane des activités à but professionnel bénéficiant d'un soutien est de 8 heures et de 15,9 heures pour les activités non soutenues.

En agrégeant ces heures en catégories, il ressort que la majorité des activités de formation continue bénéficiant d'un soutien a une durée cumulée de moins d'un jour (≤ 8 heures) à une semaine (de 8 à 40 heures). Rares sont les formations soutenues au-delà d'une durée d'un mois (≥ 200 heures) (graphique G10).

Durée totale des activités de formation continue soutenues par l'employeur, en 2021 G10

En pourcent des activités soutenues de formation continue à but professionnel suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



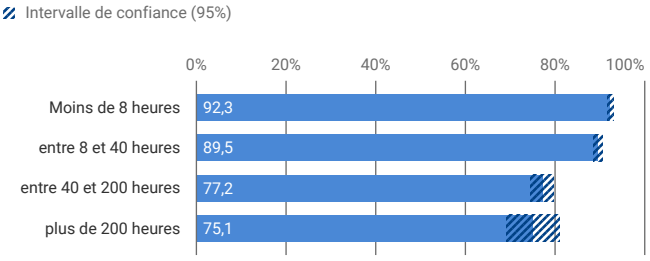
Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Ces proportions s'observent plus ou moins indépendamment des thèmes des activités de formation continue. Le thème des langues fait figure d'exception. Il n'y a que 14,3% des cours de langues soutenus par l'employeur qui ne durent qu'une journée. La majorité de ces cours durent de une semaine (48,2%) à un mois (28,2%) et 9% de ces cours durent plus d'un mois.

Plus la durée des activités de formation continue est importante et plus la part des activités soutenues diminue (tout en restant importante aux environs de 80% d'activités soutenues) (graphique G11).

Part des activités de formation continue soutenues par l'employeur selon leur durée totale, en 2021 G11

En pourcent des activités à but professionnel de chaque groupe suivies par les actifs occupés âgés de 25 à 64 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

3 Caractéristiques des personnes soutenues

Cette section s'intéresse aux caractéristiques des personnes participant à au moins une formation continue à but professionnel dans les douze mois précédant l'enquête, catégorisées en trois groupes: individuelles, professionnelles et relatives à l'entreprise. Pour mieux comprendre les facteurs influençant la participation et le soutien à une formation continue, une analyse préliminaire a d'abord examiné ces caractéristiques de manière individuelle. L'analyse s'est ensuite étendue à l'utilisation de régressions logistiques pour identifier les facteurs qui ont une influence significative sur les chances de participer à une formation soutenue pour un actif occupé ou d'obtenir un soutien pour un participant.

Caractéristiques individuelles

Le graphique G12 présente les caractéristiques individuelles et socio-démographiques des personnes.

Sexe

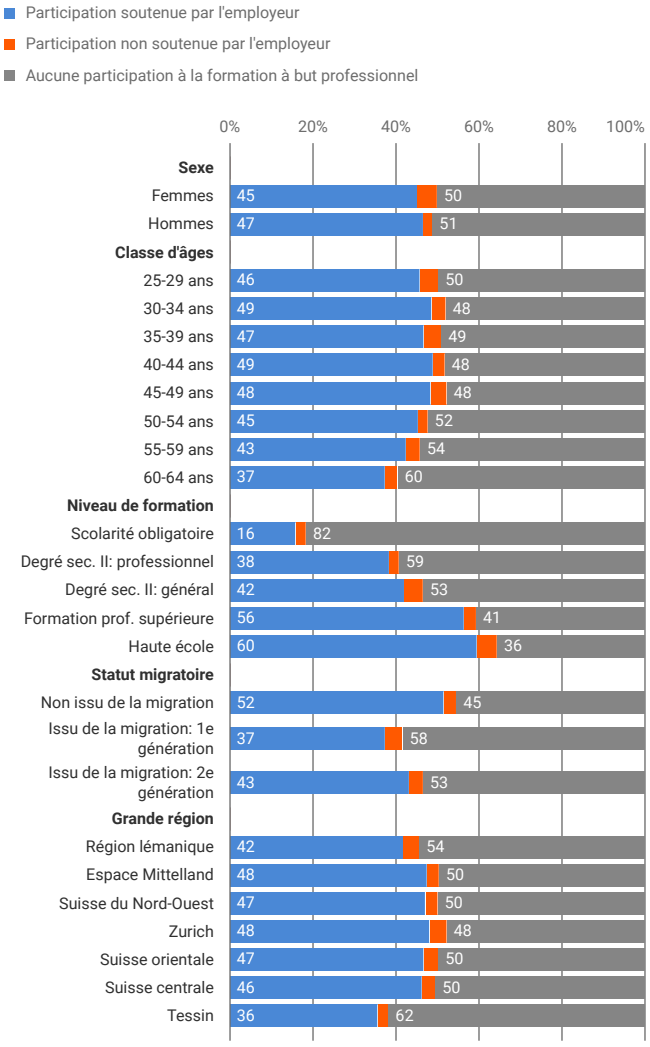
La différence entre les sexes en termes de participation soutenue à la formation est minime, avec 45,2% des femmes et 46,7% des hommes impliqués dans des formations continues à but professionnel. La participation non soutenue est toutefois légèrement plus élevée chez les femmes (4,8%) que chez les hommes (2,3%). Malgré cela, une grande majorité reçoit du soutien, avec 90,4% des femmes participantes et 95,4% des hommes. Par ailleurs, 19,2% des femmes, contre 12,4% des hommes, s'engagent dans des activités à but extra-professionnel, avec un soutien de l'employeur de 20,7% pour les femmes participantes et 31,0% pour les hommes.

Classes d'âges

Il y a une certaine constance dans la participation à la formation continue des générations de moins de 50 ans, avec des taux de participation dépassant les 50%. Après 50 ans, on observe une baisse progressive de la participation: entre les tranches d'âge de 55–59 et 60–64 ans, les taux de participation passent de 45,9% à 40,5%. Cependant, le soutien de l'employeur pour les travailleurs plus âgés reste comparable à celui des générations plus jeunes.

Participation à la formation continue à but professionnel selon le soutien de l'employeur et diverses caractéristiques socio-démographiques, en 2021 G 12

En pourcent des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans de chaque groupe[1]



[1] Le total peut être légèrement supérieur ou inférieur à 100% en raison des écarts d'arrondi.

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

À mesure que les employés vieillissent et se rapprochent de l'âge de 65 ans, la participation à la formation continue à but professionnel diminue, même si l'employeur continue de les soutenir de manière constante (plus de 92% des participants entre 55 et 64 ans sont soutenus par leur employeur).

Niveau de formation

La participation à la formation continue à but professionnel est fortement contrastée par le niveau de formation. Les personnes avec une formation du degré tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles) présentent des taux de participation plus élevés que les niveaux de formation inférieurs (degré secondaire II et scolarité obligatoire au maximum). Dans le groupe de ceux qui ont au plus terminé leur scolarité obligatoire, le taux de participation avec soutien est le plus bas (15,9%). Les individus de ce groupe sont moins susceptibles de s'engager dans une formation continue.

Et les seniors?

En 2021, 18,4% des personnes âgées de 65 ans et plus demeurent actives sur le marché de l'emploi. Parmi elles, 23,1% ont suivi une formation continue à but professionnel. Sans surprise, le taux de participation à la formation continue a considérablement diminué par rapport aux générations précédentes (42,5% pour les 55–59 ans, 37,4% pour les 60–64 ans). Quelque 19% des seniors ont bénéficié d'un soutien de leur employeur, ce qui représente 82,1% des participants de cette tranche d'âge. Ce résultat est néanmoins à considérer avec prudence en raison de la petite taille de la population étudiée qui affecte la précision des estimations (l'intervalle de confiance à 95% est de +/–9,4%).

Il est à noter que dans cette tranche d'âge, 52,6% des participants à une formation à but professionnel sont des indépendants, les personnes salariées forment les 47,4% restants.

Statut migratoire[5]

Les personnes non issues de la migration affichent le taux de participation le plus élevé à la formation continue à but professionnel soutenue (51,6%), suivi de celui des personnes issues de la migration de 2e génération (43,3%) et enfin celles de la 1re génération (37,5%).

Grandes régions

Les personnes domiciliées dans les régions alémaniques ont des taux de participation à la formation soutenue plus élevés (plus de 46%) que celles résidant au Tessin (35,6%). Avec 41,9% la région lémanique a également un taux de participation plus élevé que le Tessin mais significativement inférieur à l'Espace Mitteland (47,5%) ou Zürich (48,1%).

Caractéristiques liées à la profession

Le graphique G 13 illustre les caractéristiques liées à la profession des individus.

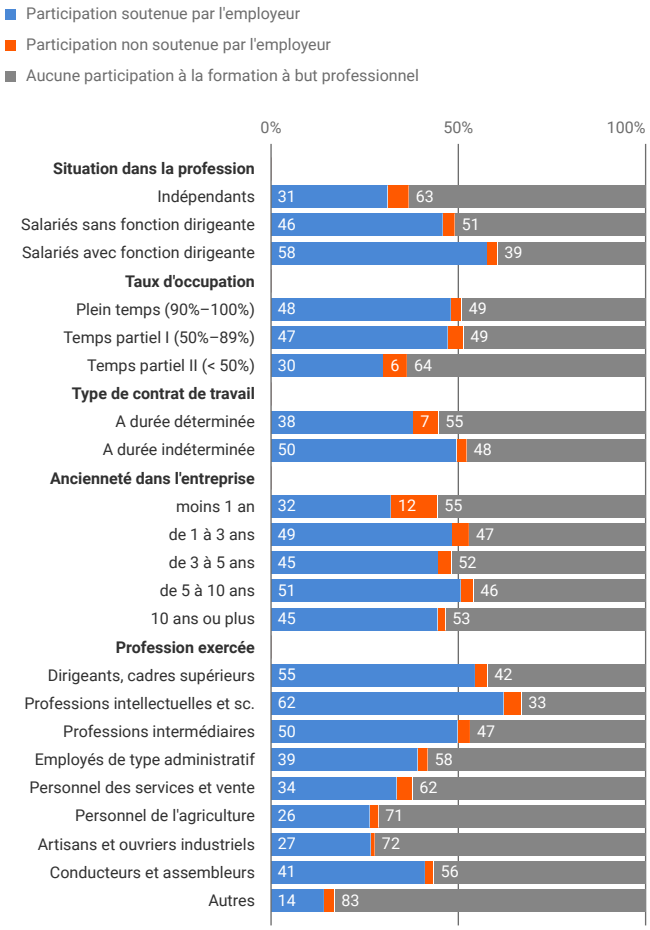
Situation dans la profession

Parmi les personnes salariées, 57,9% des cadres et dirigeants participent à des formations soutenues par l'employeur, contre 46,0% des personnes salariées sans fonction dirigeante. Ce taux s'élève à 31,2% chez les indépendants. Plus de 93% des personnes salariées qui participent à une formation, qu'elles aient ou non des fonctions dirigeantes, reçoivent un soutien pour leur formation, alors que ce taux est de 84,6% chez les indépendants. Les données montrent un accès plus aisé à la formation continue pour les cadres et les dirigeants, et reflètent l'intérêt des

[5] Catégories du statut migratoire: www.bfs.admin.ch → Trouver des statistiques → Population → Migration et intégration → Population selon le statut migratoire

Participation à la formation continue à but professionnel selon le soutien de l'employeur et diverses caractéristiques liées à la profession, en 2021 G13

En pourcent des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans de chaque groupe[1]



[1] Le total peut être légèrement supérieur ou inférieur à 100% en raison des écarts d'arrondi.

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

employeurs à soutenir ce groupe en particulier. Bien que moins fréquents, de nombreux indépendants s'engagent également dans des formations continues à des fins professionnelles, souvent effectuées pendant leur temps de travail ou financées par leur entreprise plutôt qu'avec leurs ressources personnelles. Le soutien accordé aux activités de formation continue, qu'il émane de l'employeur ou de l'entreprise de l'indépendant, peut être considéré comme un investissement pour l'accomplissement des tâches professionnelles.

Taux d'occupation

La participation à la formation est assez uniforme entre les personnes employées à plein temps et celles travaillant plus de 50% du temps (quelque 51%). Toutefois, elle chute pour celles travaillant moins de 50% du temps (36,4%). Notons également que dès que le taux d'occupation passe sous la barre des 50%, la part des participants soutenus par l'employeur diminue (82,6%), alors qu'elle reste constante pour les personnes travaillant à mi-temps ou plus (plus de 92%). Ces résultats indiquent que le temps de travail disponible affecte la participation à la formation et le soutien des employeurs, particulièrement pour les personnes employées à temps partiel.

Contrat de travail

Les données indiquent que 52,4% des personnes employées sous contrat à durée indéterminée participent à des activités de formation continue, tandis que ce taux est de 44,7% pour celles avec des contrats à durée déterminée. En termes de soutien de l'employeur, 94,7% des participants en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un tel soutien, en comparaison avec 85,2% pour ceux en contrat à durée déterminée. Les données révèlent une augmentation de la participation soutenue à la formation continue liée à la stabilité de l'emploi.

Durée de l'emploi principal

La durée de l'emploi influe sur le soutien de l'employeur plutôt que sur la participation elle-même. Les collaborateurs avec moins d'un an d'ancienneté ont un taux de participation soutenue plus faible (32,1%), mais un taux de participation non soutenue plus élevé (12,4%) que les collaborateurs avec plus d'ancienneté (45% à 51% pour la participation soutenue et 2% à 4% pour la participation non soutenue), ce qui montre une volonté de se former même sans soutien de l'employeur.

Profession exercée[6]

Les professions nécessitant un haut niveau de qualification ont un taux de participation soutenue élevé. Particulièrement, le groupe des «professions intellectuelles et scientifiques» se distingue avec le plus haut taux de participation, atteignant 62,2%, parmi tous les grands groupes de professions. Il est suivi des groupes «Dirigeants, cadres supérieurs» et «Professions intermédiaires» qui affichent des taux de 54,6% et 50,0% respectivement. À l'inverse, on observe des taux plus bas chez les «artisans et ouvriers industriels qualifiés», ainsi que le «personnel de l'agriculture» environ 26%.

Caractéristiques liées à l'entreprise

Pour terminer, le graphique G14 illustre les caractéristiques liées à l'entreprise des individus.

Taille de l'entreprise

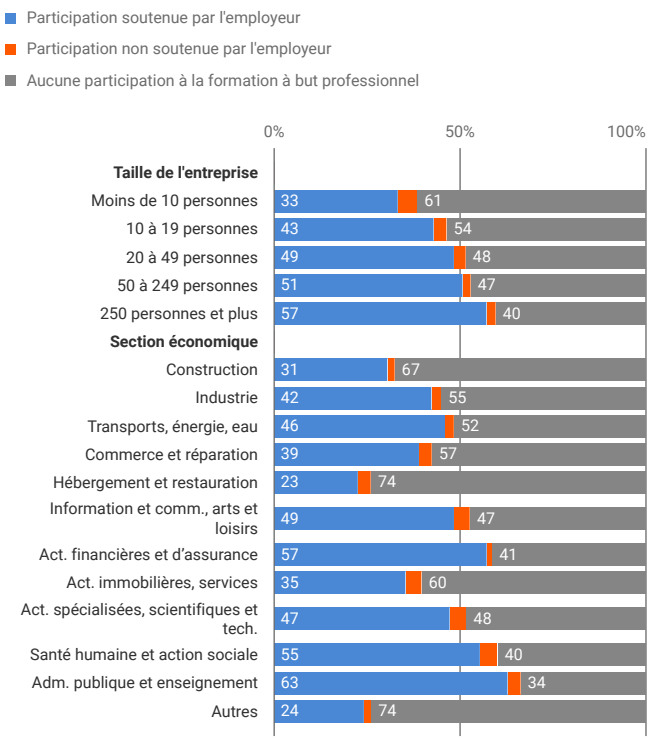
La participation soutenue à la formation augmente avec la taille de l'entreprise. Les grandes entreprises semblent plus enclines à investir dans la formation de leurs employés. Une proportion de 57,2% des personnes travaillant dans une entreprise de 250 personnes et plus participe à une formation continue avec le soutien de leur employeur. En revanche, dans les entreprises de moins de dix personnes, cette proportion tombe à 33,4%. La participation non soutenue reste faible quelle que soit la taille, indiquant que la majorité des formations sont initiées ou soutenues par l'employeur.

[6] selon la nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

Participation à la formation continue à but professionnel selon le soutien de l'employeur et diverses caractéristiques liées à l'entreprise, en 2021

G14

En pourcent des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans de chaque groupe[1]



[1] Le total peut être légèrement supérieur ou inférieur à 100% en raison des écarts d'arrondi.

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue © OFS 2024

Section économique de l'entreprise

Il existe une grande variabilité dans la participation avec soutien de l'employeur entre les sections économiques. Les sections telles que l'«administration publique et de l'enseignement» (62,9%), la «santé humaine et action sociale» (55,5%) et les «activités financières» (57,3%) affichent une forte participation soutenue, tandis que l'«hébergement et la restauration» (22,7%) et la «construction» (30,6%) sont celles où la participation avec soutien est la plus faible.

Influence des facteurs sur la participation et le soutien

Après avoir passé en revue les différentes caractéristiques individuelles, professionnelles et relatives à l'entreprise, cette section vise à identifier les facteurs influençant les chances de participer à une formation continue soutenue par l'employeur ou de bénéficier de son soutien.

La première analyse examine la participation soutenue à la formation continue à des fins professionnelles, en la comparant à la participation sans soutien ou l'absence de participation. Elle vise principalement à identifier les facteurs qui influencent la participation lorsqu'elle est soutenue par l'employeur en se basant sur la population active occupée de 25 à 64 ans.

La deuxième analyse se concentre sur les participants à la formation continue à des fins professionnelles en mettant l'accent sur l'obtention du soutien de l'employeur. Cette approche permet d'identifier les facteurs déterminants lorsque la participation est entamée.

Les variables indépendantes ont été regroupées en trois catégories: premièrement, les facteurs individuels, tels que le sexe, l'âge, le niveau de formation, le statut migratoire et la grande région où réside la personne; deuxièmement, les facteurs professionnels, à savoir la situation dans la profession, le taux d'occupation, la durée dans l'emploi principal et la profession exercée; enfin, les facteurs relatifs à l'entreprise, comme la taille de l'entreprise et sa section économique.

Ces groupes de facteurs ont été introduits dans les analyses de régression logistique en trois étapes successives. Initialement, toutes les variables étaient incluses dans les modèles. À chaque étape, celles non significatives statistiquement ont été éliminées des modèles. Ce processus a été répété jusqu'à ce que toutes les variables restantes aient un effet statistiquement significatif[7]. Les résultats présentés se basent sur le modèle final des deux analyses intégrant l'ensemble des facteurs[8].

Les deux analyses mettent en lumière des dynamiques distinctes: les facteurs individuels, professionnels et liés à l'entreprise influencent différemment selon qu'il s'agit de participer à une formation continue soutenue ou de bénéficier du soutien de l'employeur.

Facteurs individuels

La participation à la formation continue soutenue est influencée par le niveau de formation: par rapport aux personnes sans formation postobligatoire, celles avec un diplôme du degré secondaire II ont une chance doublée de participer à une formation soutenue, et cette chance est triplée chez les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Le statut migratoire est aussi un facteur: les personnes issues de la migration de première génération ont une chance réduite de 35% de participer à une formation continue soutenue par rapport aux personnes non issues de l'immigration. L'impact de l'âge est moins prononcé, mais il existe une tendance à une participation accrue chez les personnes de 40 à 54 ans comparativement à celles de 25 à 29 ans. Les autres tranches d'âges ne présentent pas de différences significatives. En ce qui concerne le sexe, il ne semble pas y avoir d'effet notable sur la participation à la formation continue soutenue par l'employeur.

Une fois que la participation à la formation continue est engagée, le soutien de l'employeur semble être influencé par le sexe et le statut migratoire, même après ajustement pour les facteurs professionnels et relatifs à l'entreprise. Les chances pour les femmes de bénéficier d'un soutien de la part de leur employeur sont réduites de 39% par rapport aux hommes. De même, les personnes issues de la migration de première génération ont deux fois moins de chances de recevoir du soutien de leur employeur pour leur formation continue que les personnes sans antécédents migratoires.

[7] avec une valeur-p inférieure à 5%

[8] Les résultats détaillés des analyses de régression logistique sont disponibles en annexe.

Facteurs professionnels

Tous les facteurs professionnels influencent la participation à la formation soutenue. Comparativement aux personnes salariées sans fonction dirigeante, les cadres et dirigeants ont 36% de chances en plus de participer à des formations continues soutenues par l'employeur. Pour les indépendants, ces chances diminuent d'environ un quart. La longévité dans l'entreprise exerce également une influence : les personnes avec au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal sont nettement plus enclines à participer à des formations soutenues que celles qui sont dans leur poste depuis moins d'un an, avec une amélioration d'au moins 60% dans leurs chances de participation. Le taux d'occupation est aussi un facteur influent : les personnes travaillant moins de la moitié du temps ont deux fois moins de chances de participer à une formation soutenue par l'employeur que celles travaillant à temps plein. Enfin, la profession exercée a son importance ; il est observé que les chances de participer à une formation soutenue sont plus élevées pour les grands groupes de professions nécessitant de hautes qualifications, tels les «professions intellectuelles et scientifiques» ou les «dirigeants et cadres».

La profession exercée ne constitue plus un critère déterminant pour obtenir le soutien de l'employeur dans la formation continue. En d'autres termes, une fois la participation à la formation entamée, les grands groupes de professions ne sont plus un facteur majeur pour l'obtention de ce soutien. D'autres aspects, tels que la situation dans la profession, le volume de travail et l'ancienneté dans l'emploi principal, prennent le dessus. Par exemple, les participants travaillant moins de la moitié du temps ont une chance de soutien réduite de moitié par rapport à ceux qui travaillent à temps plein. De plus, les personnes avec au moins un an d'ancienneté dans leur poste ont au moins quatre fois plus de chances d'être soutenues par l'employeur comparativement à celles dans leur poste depuis moins d'un an.

Facteurs liés à l'entreprise

La taille de l'entreprise et la section économique sont significatives pour la participation à la formation soutenue par l'employeur. Les personnes employées dans les grandes entreprises (250 personnes et plus) ont 75% plus de chances de participer à des formations soutenues par rapport à celles dans les petites entreprises (1 à 9 personnes).

La section économique «Administration publique et enseignement», utilisée comme référence dans l'analyse de régression logistique, offre les meilleures opportunités de participation à une formation soutenue par l'employeur. Par contraste, les chances dans les autres sections économiques (sauf «Santé humaine et action sociale») sont plus faibles.

Résumé

Les analyses comparatives simples montrent que le sexe n'entraîne pas de différences significatives dans la participation soutenue à la formation continue à but professionnel. Toutefois, des facteurs tels que le niveau de formation, l'âge et le statut migratoire ont un impact notable sur les taux de participation. Les personnes avec une formation de niveau tertiaire sont plus actives, mais on observe une diminution de la participation avec l'âge, particulièrement après 50 ans. Les individus non issus de la migration participent davantage que ceux de première génération migratoire. De plus, des facteurs profession tels que la situation dans la profession, le taux d'occupation, le type de contrat et la durée dans l'emploi influencent également la participation soutenue. Les salariés en position dirigeante ou les personnes travaillant à temps plein sont plus enclins à participer, contrairement aux indépendants et aux contrats à durée déterminée. La taille de l'entreprise se révèle être un facteur clé, avec une tendance des grandes entreprises à offrir plus de soutien. Alors que certaines sections économiques favorisent davantage la formation continue, la taille de l'entreprise demeure le critère prédominant pour le soutien à la formation continue, tandis que l'influence de la section économique est moins marquée.

Cependant, les analyses de régression logistique révèlent que, à l'exception du sexe, tous les facteurs examinés affectent la participation à une formation continue soutenue par l'employeur. Le niveau de formation et la taille de l'entreprise émergent comme des facteurs particulièrement influents. En ce qui concerne le soutien de l'employeur, les facteurs tels que l'âge, le niveau de formation ou la grande région, de même que la profession exercée et la section économique de l'entreprise, perdent en signification. Les éléments décisifs sont liés à la profession, comme la situation dans la profession, le volume de travail et la longévité dans l'emploi principal, ainsi que la taille de l'entreprise. Toutefois, même en tenant compte de ces facteurs, les femmes et les personnes issues de la migration de première génération ont moins de chances de recevoir le soutien de leur employeur pour les formations continues à des fins professionnelles comparées à leurs homologues masculins et non issus de la migration.

Annexes

Modèle de régression sur la participation soutenue à la formation continue à but professionnel – partie 1

Régression logistique binaire, actifs occupés de 25 à 64 ans

TA 1.1

Facteurs individuels	Odds ratio	Intervalles de confiance à 95%		Valeurs-p	
Sexe.					n.i
Classe d'âges					
25–29 (référence)	*réf.*				
30–34	1,1	0,9	1,4	0,381	n.s.
35–39	1,2	1,0	1,5	0,098	n.s.
40–44	1,4	1,1	1,8	0,003	**
45–49	1,4	1,1	1,7	0,004	**
50–54	1,3	1,1	1,7	0,015	*
55–59	1,1	0,9	1,4	0,356	n.s.
60–64	0,9	0,7	1,2	0,639	n.s.
Niveau de formation					
Scolarité obligatoire (référence)	*réf.*				
Degré sec. II: professionnel	2,3	1,7	3,1	<,0001	***
Degré sec. II: général	2,0	1,6	2,6	<,0001	***
Formation professionnelle supérieure	3,1	2,3	4,0	<,0001	***
Haute école	3,3	2,5	4,3	<,0001	***
Statut migratoire					
Personne non issue de la migration (référence)	*réf.*				
Personne issue de la migration: 1e génération	0,6	0,6	0,7	<,0001	***
Personnes issues de la migration: 2e génération	0,7	0,6	0,9	0,002	**
Grande région					
Zurich (référence)	*réf.*				
Espace Mittelland	1,1	1,0	1,4	0,151	n.s.
Suisse du Nord-Ouest	1,1	0,9	1,3	0,417	n.s.
Suisse orientale	1,1	0,9	1,3	0,455	n.s.
Région lémanique	0,9	0,7	1,0	0,114	n.s.
Tessin	0,7	0,5	0,9	0,002	**
Suisse centrale	1,1	0,9	1,3	0,522	n.s.

Remarque: L'interprétation des coefficients (rapport de cotes ou odds ratio) se fait toujours par rapport à un groupe de référence, les autres facteurs contenus dans le modèle restant identiques par ailleurs. Un rapport de cotes de 1 signifie aucune différence, une valeur inférieure à 1 une chance plus faible et une valeur supérieure à 1 une chance plus grande. Le rapport de cotes se rapporte toujours à la catégorie de référence.

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s.: catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

Niveau de significativité: *** p<,0001; ** p<0,001 ; * p<0,05

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

Modèle de régression sur la participation soutenue à la formation continue à but professionnel – partie 2

Régression logistique binaire, actifs occupés de 25 à 64 ans

TA 1.2

Facteurs liés à la profession	Odds ratios	Intervalles de confiance à 95%		Valeurs-p	
Situation dans la profession					
Salariés sans fonction dirigeante (référence)	*réf.*				
Salariés avec fonction dirigeante	1,4	1,2	1,6	<,0001	***
Indépendants	0,8	0,6	0,9	0,002	**
Taux d'occupation					
Plein temps (de 90 à 100%) (référence)	*réf.*				
Temps partiel I (50 à 89%)	0,8	0,7	0,9	0,001	**
Temps partiel II (moins de 50%)	0,6	0,5	0,7	<,0001	***
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 1 an (référence)	*réf.*				
de 1 à 3 ans	2,0	1,5	2,8	<,0001	***
de 3 à 5 ans	1,6	1,2	2,3	0,004	**
de 5 à 10 ans	2,1	1,5	2,9	<,0001	***
10 ans ou plus	1,6	1,2	2,2	0,005	**
Profession exercée (grand groupe CITP)					
Dirigeants, cadres supérieurs (référence)	*réf.*				
Personnel de l'agriculture	1,0	0,6	1,9	0,907	n.s.
Artisans et ouvriers industriels	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Autres	0,3	0,2	0,5	<,0001	***
Conducteurs et assembleurs	1,1	0,8	1,5	0,755	n.s.
Employés de type administratif	0,7	0,5	0,9	0,001	**
Personnel des services et vente	0,7	0,6	0,9	0,006	**
Professions intellectuelles et scientifiques	1,2	1,0	1,5	0,045	*
Professions intermédiaires	0,9	0,7	1,1	0,195	n.s.

Remarque: L'interprétation des coefficients (rapport de cotes ou odds ratio) se fait toujours par rapport à un groupe de référence, les autres facteurs contenus dans le modèle restant identiques par ailleurs. Un rapport de cotes de 1 signifie aucune différence, une valeur inférieure à 1 une chance plus faible et une valeur supérieure à 1 une chance plus grande. Le rapport de cotes se rapporte toujours à la catégorie de référence.

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s.: catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

Niveau de significativité: *** p<,0001; ** p<0,001 ; * p<0,05

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

Modèle de régression sur la participation soutenue à la formation continue à but professionnel – partie 3

Régression logistique binaire, actifs occupés de 25 à 64 ans

TA 1.3

Facteurs liés à l'entreprise	Odds ratios	Intervalles de confiance à 95%		Valeurs-p	
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 personnes (référence)	*réf.*				
10 à 19 personnes	1,3	1,0	1,5	0,016	*
20 à 49 personnes	1,5	1,2	1,7	<,0001	***
50 à 249 personnes	1,6	1,3	1,8	<,0001	***
250 personnes et plus	1,8	1,5	2,1	<,0001	***
Section économique					
Administration publique et enseignement (référence)	*réf.*				
Act. financières et d'assurance	0,7	0,6	1,0	0,024	*
Activités immobilières, services	0,6	0,5	0,8	0,000	**
Activités spécialisées, scienfitiques et techniques	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Autres	0,3	0,2	0,5	<,0001	***
Commerce et réparation	0,6	0,5	0,8	0,000	**
Construction	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Hébergement et restauration	0,4	0,2	0,5	<,0001	***
Industrie	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Information et communication, arts et loisirs	0,6	0,5	0,8	<,0001	***
Santé humaine et action sociale	1,0	0,8	1,2	0,927	n.s.
Transports, énergie, eau	0,7	0,5	0,9	0,006	**

Remarque: L'interprétation des coefficients (rapport de cotes ou odds ratio) se fait toujours par rapport à un groupe de référence, les autres facteurs contenus dans le modèle restant identiques par ailleurs. Un rapport de cotes de 1 signifie aucune différence, une valeur inférieure à 1 une chance plus faible et une valeur supérieure à 1 une chance plus grande. Le rapport de cotes se rapporte toujours à la catégorie de référence.

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s.: catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

Niveau de significativité: *** p<,0001; ** p<0,001 ; * p<0,05

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

Modèle de régression sur le soutien à la formation continue à but professionnel

Régression logistique binaire, participants à la formation continue à but professionnel parmi les actifs occupés de 25 à 64 ans **TA 2**

Facteurs individuels, liés à la profession et liés à l'entreprise	Odds ratio	Intervalle de confiance à 95%		Valeurs-p	
Sexe					
Hommes (référence)	*réf.*				
Femmes	0,6	0,4	0,9	0,004	**
Classe d'âges					n.i
Niveau de formation					n.i
Statut migratoire					
Personne non issue de la migration (référence)	*réf..*				
Personne issue de la migration: 1e génération	0,5	0,4	0,7	<,0001	***
Personnes issues de la migration: 2e génération	0,7	0,4	1,3	0,271	n.s.
Grandes région					n.i
Situation dans la profession					
Salariés sans fonction dirigeante (référence)	*réf..*				
Salariés avec fonction dirigeante	1,1	0,8	1,7	0,516	n.s.
Indépendants	0,5	0,3	0,7	<,0001	***
Taux d'occupation					
Plein temps (de 90 à 100%) (référence)	*réf.*				
Temps partiel I (50 à 89%)	0,8	0,5	1,1	0,195	n.s.
Temps partiel II (moins de 50%)	0,4	0,3	0,6	<,0001	***
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 1 an (référence)	*réf.*				
de 1 à 3 ans	4,1	2,4	7,0	<,0001	***
de 3 à 5 ans	4,1	2,3	7,5	<,0001	***
de 5 à 10 ans	5,2	3,0	9,0	<,0001	***
10 ans ou plus	7,5	4,3	13,0	<,0001	***
Profession exercée (grand groupe ISCO)					n.i
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 personnes (référence)	*réf.*				
10 à 19 personnes	1,5	0,9	2,3	0,098	n.s.
20 à 49 personnes	1,6	1,1	2,5	0,027	*
50 à 249 personnes	2,5	1,6	3,9	<,0001	***
250 personnes et plus	2,4	1,5	3,7	0,000	**
Section économique					n.i

Remarque: L'interprétation des coefficients (rapport de cotes ou odds ratio) se fait toujours par rapport à un groupe de référence, les autres facteurs contenus dans le modèle restant identiques par ailleurs. Un rapport de cotes de 1 signifie aucune différence, une valeur inférieure à 1 une chance plus faible et une valeur supérieure à 1 une chance plus grande. Le rapport de cotes se rapporte toujours à la catégorie de référence.

n.i.: variable dont l'effet n'est pas statistiquement significatif et qui n'a pas été intégrée dans le modèle

n.s.: catégorie qui ne se distingue pas de manière statistiquement significative de la catégorie de référence

Niveau de significativité: *** p<,0001; ** p<0,001 ; * p<0,05

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue 2021

© OFS 2024

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)

Renseignements: weiterbildung@bfs.admin.ch
Wayra Caballero Liardet, OFS, tél. +41 58 463 64 81
wayra.caballero@bfs.admin.ch
Nadia Streit, OFS, tél. +41 58 467 24 30
nadia.streit@bfs.admin.ch

Rédaction: Wayra Caballero Liardet, OFS; Nadia Streit, OFS

Série: Statistique de la Suisse

Domaine: 15 éducation et science

Langue du texte original: français

Mise en page: Publishing et diffusion PUB, OFS

Graphiques: Publishing et diffusion PUB, OFS

En ligne: www.statistique.ch

Imprimés: www.statistique.ch
Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,
order@bfs.admin.ch, tél. +41 58 463 60 60
Impression réalisée en Suisse

Copyright: OFS, Neuchâtel 2024
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée.

Numéro OFS: 1466-2400

Les informations publiées ici contribuent à mesurer la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Système d'indicateurs MONET 2030

www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Développement durable → Système d'indicateurs MONET 2030