

2015



15

Éducation
et science

Neuchâtel 2018

La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2015

Rapport principal

Domaine «Éducation et science»

Publications actuelles sur des thèmes apparentés

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, veuillez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch).

La formation continue en Suisse 2016, Neuchâtel 2017, 20 pages, gratuit, numéro OFS: 1301-1600

La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2015, Neuchâtel 2017, 24 pages, gratuit, numéro OFS: 1393-1500

Domaine «Éducation et science» sur Internet

www.statistique.ch → Trouver des statistiques → 15 – Éducation et science

La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2015

Rapport principal

Rédaction Melanie Stutz, OFS
Contenu Melanie Stutz, OFS; Emanuel von Erlach, OFS
Éditeur Office fédéral de la statistique (OFS)

Neuchâtel 2018

Éditeur: Office fédéral de la statistique (OFS)

Renseignements: Système de formation, weiterbildung@bfs.admin.ch

Rédaction: Melanie Stutz, OFS

Contenu: Melanie Stutz, OFS; Emanuel von Erlach, OFS

Série: Statistique de la Suisse

Domaine: 15 Éducation et science

Langue du texte original: allemand

Traduction: Services linguistiques de l'OFS

Mise en page: section DIAM, Prepress/Print

Graphiques: section DIAM, Prepress/Print

Page de titre: section DIAM, Prepress/Print

Impression: Cavelti SA, Gossau

Copyright: OFS, Neuchâtel 2018
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée.

Commandes d'imprimés: Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel,
tél. 058 463 60 60, fax 058 463 60 61,
order@bfs.admin.ch

Prix: Fr. 10.– (TVA excl.)

Téléchargement: www.statistique.ch (gratuit)

Numéro OFS: 1393-1501

ISBN: 978-3-303-15640-7



Table des matières

L'essentiel en bref	5	4 Facteurs liés aux efforts de formation continue des entreprises	23
1 Introduction	6	4.1 Entreprises ayant intégré la formation de base et la formation continue dans leur stratégie d'entreprise	23
2 Place de la formation professionnelle continue dans les entreprises	7	4.2 Entreprises ayant une stratégie de recherche et développement	24
2.1 Activités de formation continue des entreprises	7	4.3 Entreprises ayant une stratégie en matière de nouvelles technologies de production	24
2.1.1 Part des entreprises formatrices	7	4.4 Entreprises confrontées à des problèmes d'effectifs	25
2.1.2 Les cours: élément essentiel de la formation continue des entreprises	8	4.5 Entreprises rencontrant des difficultés de recrutement	26
2.1.3 Autres types d'activités de formation professionnelle continue dans les entreprises	10	4.6 Entreprises avec une convention collective de travail (CCT)	27
2.1.4 Durée et thèmes de la formation continue soutenue par les entreprises	11	5 Comparaison européenne	28
2.2 Conditions-cadres de la formation professionnelle continue	12	5.1 Activités de formation continue des entreprises en comparaison européenne	28
2.2.1 La formation professionnelle continue fait-elle partie intégrante de la stratégie d'entreprise ou de la stratégie du personnel?	12	5.2 Volume de formation continue des entreprises en comparaison européenne	31
2.2.2 Facteurs limitant les activités de formation continue des entreprises	13	6 Définitions et sources	32
2.3 Entreprises non formatrices	14	6.1 Définitions	32
3 Volume de la formation professionnelle continue des entreprises	15	6.2 Sources	34
3.1 Participation à la formation continue soutenue par les entreprises	15	7 Bibliographie	35
3.1.1 Part des employés ayant bénéficié d'un soutien	15		
3.1.2 Type et ampleur du soutien de l'employeur	17		
3.2 Dépenses directes en faveur de la formation professionnelle continue	18		
3.2.1 Dépenses consacrées aux cours de formation continue	18		
3.2.2 Contributions à des fonds de formation et soutien financier provenant de ces fonds	20		
3.3 Coûts indirects de la formation professionnelle continue	21		

L'essentiel en bref

Activités et volume du soutien à la formation professionnelle continue en entreprise

Quelque 89% des entreprises comptant au moins dix employés ont soutenu en 2015 la formation continue de leur personnel. Le taux était de 83% en 2011, année du précédent relevé. En moyenne, 44% des employés ont bénéficié d'un soutien à la formation continue. Ce chiffre est stable par rapport à 2011 (43%).

Le soutien à la formation continue est significativement plus marqué dans les entreprises comptant 250 emplois ou plus que dans les petites et moyennes entreprises. La participation à la formation continue varie par ailleurs fortement selon les sections économiques. La part des employés ayant participé à au moins un cours de formation continue soutenu par l'entreprise était de 70% dans la section des transports et de l'entreposage et de 68% dans celui de la production et de la distribution d'énergie. Les taux de participation sont nettement plus faibles dans l'hôtellerie et la restauration (24%), le secteur immobilier (27%) et les services administratifs et de soutien (27%).

Près de la moitié (48%) des cours de formation continue soutenus par les entreprises avaient une durée maximale de 8 heures, qui correspond environ à une journée de travail. Par ailleurs, 40% des cours se sont étendus sur 8 à 40 heures et 12% sur une semaine de travail, voire davantage.

Dépenses directes et temps consacré à la formation professionnelle continue

Les entreprises ont investi en 2015 en moyenne 0,8% de leurs dépenses de personnel dans la formation continue. Ce taux correspond également à la part du temps de travail consacré à cette dernière. Les chiffres varient cependant selon les sections économiques: les investissements dans la formation continue ont dépassé la moyenne dans les sections production et distribution d'énergie (1,1%), activités spécialisées, scientifiques et techniques (1,1%) et transports et entreposage (1,7%). Ils ont été les plus faibles dans l'hôtellerie et la restauration (0,4%).

La part du temps de travail qui est consacrée à la formation continue professionnelle est la plus faible dans les industries extractives (0,3%), dans l'hôtellerie et la restauration (0,3%) et dans la production et la distribution d'eau (0,4%). La section «activités spécialisées, scientifiques et techniques» est celle où la part du temps de travail consacré à la formation continue est la plus grande (1,6%).

Conditions-cadres de la formation professionnelle continue en entreprise

Plus de trois quarts des entreprises (77%) attachent une grande ou très grande importance à la formation de base et à la formation continue du personnel dans leur stratégie. Celles-ci évaluent fréquemment leurs besoins en qualifications (71%) à l'échelle de l'entreprise et les besoins individuels en formation de chaque employé (89%). Dans les entreprises où la formation de base et la formation continue ne sont pas des éléments importants de la stratégie interne, ces valeurs sont nettement plus basses: 34% et 49% respectivement. La part des employés soutenus (14%), la part des dépenses de formation continue dans les dépenses de personnel (0,2%) et la part des heures de cours suivies durant les heures de travail (0,2%) y sont nettement inférieures aux moyennes de toutes les entreprises.

Les entreprises qui accordent une grande importance à la recherche et développement ou à l'introduction de nouveaux produits évaluent plus souvent leur besoin global en qualifications et celui de chacun de leurs employés. La part de salariés soutenus et les investissements en temps et en argent consacrés à la formation continue ne diffèrent toutefois pas des valeurs mesurées dans les entreprises où la place réservée à ces domaines est moins grande.

Il en va de même pour les entreprises qui peinent à recruter du personnel qualifié. Parmi celles-ci, la part des entreprises qui évaluent leurs besoins en qualifications est supérieure à la moyenne sans que cette situation n'induisse des investissements supérieurs à la moyenne dans la formation de base et la formation continue des employés.

Comparaison européenne

Quelle que soit la mesure de formation continue ou la taille de l'entreprise considérée, la Suisse est l'un des pays où les entreprises déploient les plus gros efforts pour soutenir la formation continue. Dans de nombreux pays, les différences en fonction de la taille des entreprises sont considérables en ce qui concerne la part des dépenses de formation continue dans le total des coûts de la main-d'œuvre. L'écart est comparativement plus faible en Suisse. La part élevée (89%) des entreprises suisses qui soutiennent des mesures de formation continue ne se reflète pas dans le taux de participation aux cours de formation soutenus: la Suisse se situe au-dessous de la moyenne européenne de 49%.

1 Introduction

En Suisse, nul n'imagine plus la vie professionnelle sans formation continue. L'apprentissage tout au long de la vie est en effet devenu une maxime tant sociale qu'économique et politique. Aussi le marché privé de la formation continue est-il en plein essor depuis les années 1990, affichant un volume de quelque 5,3 milliards de francs suisses (Messer et Wolter, 2009). Dans le secteur public, l'État a considérablement développé l'enseignement supérieur au cours des trente dernières années, en particulier pour ce qui est des hautes écoles spécialisées. De plus, la loi fédérale sur la formation continue (LFCo), adoptée en juin 2014 et entrée en vigueur le 1er janvier 2017, garantit aux adultes le maintien de compétences de bases telles que la lecture, l'écriture, l'expression orale dans une langue nationale, les mathématiques élémentaires et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

La présente enquête porte sur les activités de formation professionnelle continue dans les entreprises suisses. Ces activités comprennent toutes les mesures et activités de formation mises en œuvre dont l'objectif premier est de transmettre des compétences et des connaissances nouvelles ou de développer et d'améliorer les compétences et les connaissances existantes des employés. Ces activités doivent donc être prévues et planifiées à l'avance. L'apprentissage qui intervient de manière fortuite n'est pas pris en considération. De plus, l'activité doit être au moins partiellement financée par l'entreprise, le financement pouvant aussi se faire de manière indirecte, par exemple par le biais de contributions versées à des fonds de formation ou par la possibilité de suivre la formation durant le temps de travail. La formation professionnelle continue peut se dérouler sous forme de cours ou d'autres activités de formation continue (séminaires, conférences, formation ciblée sur le lieu de travail, etc.). Sont également inclus les cours obligatoires dans certaines branches ainsi que les offres réglées par des conventions collectives de travail et soutenues par les entreprises. Les activités de formation des personnes engagées sur la base d'un contrat d'apprentissage ou de stage n'entrent pas dans la définition de la formation professionnelle continue.

Les résultats présentés à ce sujet dans la présente publication se fondent sur les données de l'enquête 2015 sur la formation professionnelle continue en entreprise (SBW). Ils sont complétés par les données issues du Microrecensement formation de base et formation continue 2016 (MRF 2016), qui permettent de considérer la participation à la formation continue et l'ampleur du soutien accordé par les entreprises du point de vue des employés. La comparaison au niveau européen recourt à des données provenant de l'enquête européenne sur la formation

professionnelle continue (CVTS) 2015. La publication commence par passer en revue les données statistiques sur les activités de formation continue des entreprises en fonction de leur taille et de la section économique et aborde ensuite les conditions-cadres de la formation continue et les raisons qui amènent les entreprises à renoncer à ces activités. Elle examine dans un deuxième temps l'ampleur du soutien accordé à la formation continue, tant du point de vue des entreprises que des employés. Une troisième partie est réservée aux portraits statistiques d'entreprises confrontées à divers défis en matière de personnel et dotées de stratégies différentes. Pour terminer, la publication compare les résultats suisses à ceux d'autres pays.

2 Place de la formation professionnelle continue dans les entreprises

Ce chapitre est consacré à la participation ou à la non-participation des entreprises aux activités de formation professionnelle continue de leurs employés et aux conditions-cadres de ces activités. Il met surtout l'accent sur les diverses activités de formation continue menées par les entreprises (sous-chapitre 2.1). Il onsidère ensuite de plus près les conditions-cadres des activités de formation continue (sous-chapitre 2.2). Ce faisant, il met d'une part l'accent sur la politique des entreprises et, d'autre part, sur les facteurs qui les empêchent de promouvoir de nouvelles activités de formation continue. Enfin, le sous-chapitre 2.3 aborde les entreprises qui ne soutiennent aucune activité de formation continue et explore en particulier les raisons de cette absence de soutien.

2.1 Activités de formation continue des entreprises

Ce sous-chapitre détermine tout d'abord la part des entreprises qui participent à la formation professionnelle continue. Il examine ensuite le soutien que les entreprises accordent à leurs employés dans ce domaine, puis il s'intéresse aux efforts concrets consentis par les entreprises en faveur des filières débouchant sur un diplôme et d'autres titres du degré tertiaire. Pour terminer, il identifie les autres formes de formation continue soutenues par les entreprises.

2.1.1 Part des entreprises formatrices

En 2015, 89% des entreprises suisses comptant au minimum 10 employés ont encouragé la formation continue en soutenant ou en proposant un ou plusieurs des types de formation professionnelle continue ci-après :

- cours de formation continue;
- conférences, workshop, foires commerciales, séminaires;
- programmes d'échange (job rotation);
- formations sur le lieu de travail;
- cercles d'apprentissage ou de qualité;
- autoformation.

Comme l'illustre le tableau T2.1.1, cette part a augmenté de 6 points de pourcentage depuis la dernière enquête (en 2011), en particulier parmi les entreprises de 10 à 49 emplois. Chez les entreprises comptant un plus grand nombre d'emplois, on ne trouve pratiquement pas d'entreprises non formatrices. Ce constat s'explique bien entendu par le fait qu'une entreprise est réputée formatrice dès qu'elle a soutenu la formation continue d'une collaboratrice ou d'un collaborateur. Les chapitres ci-après présentent les chiffres-clés qui rendent compte du volume des activités de formation continue.

Entreprises formatrices, en 2011 et 2015

Selon la taille de l'entreprise (total des entreprises)

T2.1.1

	2011		2015	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Total	83	1,5	89	1,2
10 à 49 emplois	80	1,8	87	1,4
50 à 249 emplois	96	2,0	98	1,3
Plus de 249 emplois	98	1,4	100	0,0

¹ Intervalle de confiance (95%)

Sources: OFS – SBW 2011, SBW 2015

© OFS 2018

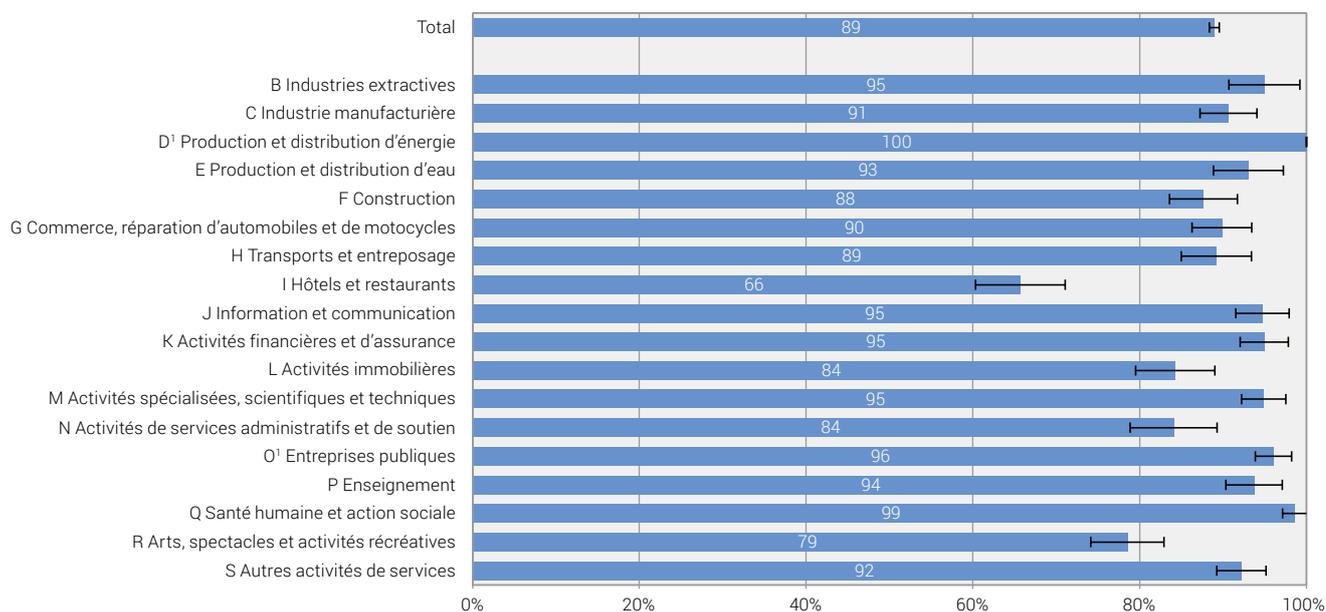
Même si la part des entreprises formatrices est en principe grande, il est possible d'observer des écarts entre les différentes sections économiques auxquelles elles appartiennent. L'hôtellerie et la restauration (66%), de même que les sections des arts, spectacles et activités récréatives (79%), des autres activités de services (84%) et des activités immobilières (84%) affichent des valeurs nettement inférieures à 89%.

Entreprises formatrices, en 2015

Selon la section économique

G2.1.1

Part en % dans le total des entreprises



— Intervalle de confiance (95%)

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

2.1.2 Les cours: élément essentiel de la formation continue des entreprises

La formation continue en entreprise s'articule avant tout autour des cours: 82% des entreprises soutiennent des cours de formation continue. On peut distinguer entre cours externes et cours internes à l'entreprise. Les cours externes sont des offres de formation continue au contenu largement prédéfini proposées par des prestataires externes. Pour les cours internes, les entreprises participent de manière substantielle à la définition et à l'organisation des activités. La part des entreprises qui soutiennent les cours externes de formation continue se situe à 74% et est ainsi supérieure à la part des entreprises qui proposent des cours internes de formation continue (58%).

Comme l'illustre le tableau T2.1.2, la part des entreprises qui soutiennent la participation à des cours de formation continue a augmenté par rapport à 2011, cette hausse étant principalement à mettre sur le compte de cours internes.

Cours de formation continue, en 2011 et 2015

Total des entreprises

T2.1.2

	2011		2015	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de cours	77	1,6	82	1,4
Cours internes à l'entreprise	51	1,9	58	1,8
Cours externes à l'entreprise	73	1,7	74	1,6

¹ Intervalle de confiance (95%)

Sources: OFS – SBW 2011, SBW 2015

© OFS 2018

Les grandes entreprises soutiennent pratiquement toutes aussi bien des cours internes (98%) que des cours externes (97%) de formation continue. La proportion est nettement plus faible dans les petites entreprises: 70% soutiennent des cours externes et 51% des cours internes.

Cours de formation continue, en 2015

Selon la taille de l'entreprise (total des entreprises)

T2.1.3

	Au moins un type de cours		Cours externes à l'entreprise		Cours internes à l'entreprise	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
10 à 49 emplois	79	1,7	70	1,9	51	2,1
50 à 249 emplois	96	2,0	90	3,0	83	3,9
Plus de 249 emplois	99	0,6	98	1,0	97	1,1

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

L'enquête de 2015 a cherché à savoir si les entreprises soutiennent des cours qui conduisent à l'obtention de certains diplômes ou certificats. Dans 49% des cas, les entreprises formatrices ont indiqué avoir soutenu le plus souvent des cours ne conduisant pas à des certificats ou à des diplômes reconnus au niveau fédéral (tels les certificats sectoriels). Les entreprises soutiennent nettement moins souvent des formations de base et des formations continues du degré tertiaire du système éducatif. Ce sont les cours de préparation à des examens professionnels ou à des examens professionnels supérieurs qui bénéficient le plus souvent de ce soutien (34%). Par ailleurs, 21% des entreprises appuient des filières proposées par une haute école spécialisée. Cette part est plus faible pour les entreprises qui soutiennent des études postgrades dispensées dans des hautes écoles (CAS, DAS

ou MAS, p. ex.) ou des écoles supérieures (17%) ainsi que des études au niveau bachelor ou master dans des hautes écoles spécialisées, des hautes écoles pédagogiques ou des universités (13%). Une nette corrélation apparaît entre la taille de l'entreprise et le type de formation soutenue: plus l'entreprise est grande, plus elle soutient tous les types de formation.

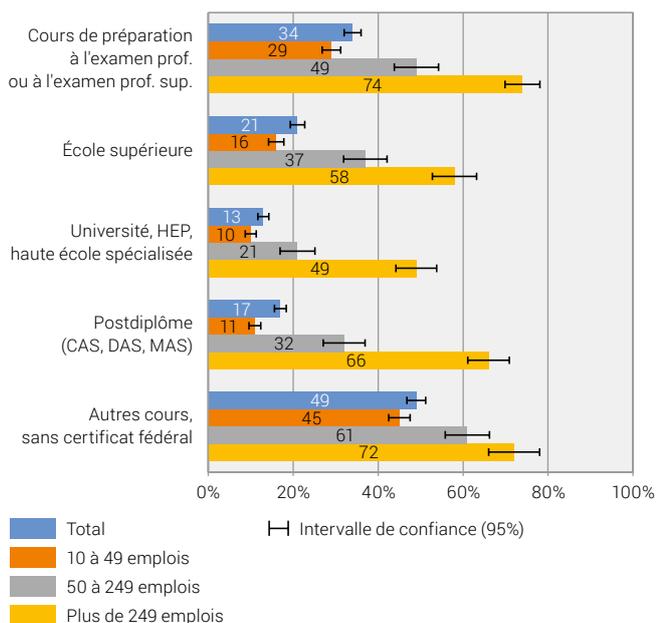
Des certificats ou diplômes spécifiques sont nécessaires à des degrés divers dans certaines branches et le soutien accordé à la formation requise varie en conséquence. Dans la production et la distribution d'énergie, les entreprises accordent un appui particulier aux cours qui ne conduisent pas à des certificats reconnus au niveau fédéral, ainsi qu'aux cours préparant aux examens professionnels fédéraux ou aux examens professionnels supérieurs (respectivement 67% et 58%; T2.1.5). Dans le secteur immobilier, une part relativement élevée des entreprises (57%) accordent un appui à ceux de leurs employés qui préparent un examen professionnel fédéral ou un examen professionnel supérieur. Les sociétés financières et d'assurance (37%) et les entreprises de la santé humaine et de l'action sociale (32%) soutiennent plus particulièrement la formation dans les écoles supérieures. Les formations conduisant à l'obtention du diplôme d'une haute école (université, haute école spécialisée ou haute école pédagogique) ont principalement été appuyées par les entreprises des sections «finance et assurances» (30%) et «enseignement» (34%), tandis que les entreprises des industries extractives et de la construction (2% dans chacun de ces deux sections) accordent le moins d'importance à ces types de diplômes. La proportion des entreprises qui soutiennent les filières postgrades est étonnamment élevée (54%) parmi les entreprises du secteur public.

Types de formations soutenues, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G2.1.2

Part en % dans le total des entreprises formatrices (cours uniquement)



Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

Types de formations soutenues, en 2015

Selon la section économique (entreprises formatrices – cours uniquement)

T2.1.4

	Cours de préparation à l'examen prof. ou à l'examen prof. sup.	Ecole supérieure	Université, HEP, haute école spécialisée	Postdiplôme (CAS, DAS, MAS)	Autres cours, sans certificat fédéral
	En %	En %	En %	En %	En %
B Industries extractives	19 ^a	14 ^a	2	8 ^a	39 ^b
C Industrie manufacturière	38 ^a	26 ^a	10	12	52 ^a
D ¹ Production et distribution d'énergie	58 ^b	27 ^a	19 ^a	29 ^a	67 ^a
E Production et distribution d'eau	32 ^a	7	5	5 ^a	51 ^a
F Construction	48 ^a	18 ^a	2	9	48 ^a
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	33 ^a	16	7	9	52 ^a
H Transports et entreposage	26 ^a	7	5	7	46 ^a
I Hôtels et restaurants	24 ^a	15 ^a	3	8	45 ^a
J Information et communication	28 ^a	28 ^a	24 ^a	29 ^a	55 ^a
K Activités financières et d'assurance	47 ^a	37 ^a	30 ^a	38 ^a	59 ^a
L Activités immobilières	57 ^a	19 ^a	12 ^a	17 ^a	52 ^a
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	35 ^a	25 ^a	25 ^a	20 ^a	51 ^a
N Activités de services administratifs et de soutien	40 ^a	13 ^a	4	8 ^a	40 ^a
O ¹ Entreprises publiques	40 ^a	20 ^a	15	54 ^a	54 ^a
P Enseignement	26 ^a	20 ^a	34 ^a	35 ^a	47 ^a
Q Santé humaine et action sociale	23 ^a	32 ^a	22 ^a	30 ^a	44 ^a
R Arts, spectacles et activités récréatives	30 ^a	8 ^a	14 ^a	16 ^a	48 ^a
S Autres activités de services	22 ^a	15 ^a	18	19	47 ^a

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Précision des estimations:

Pas de chiffre: intervalle de confiance à 95% < +/- 5 points

^a Intervalle de confiance à 95% ≥ +/- 5 points et < +/- 10 points

^b Intervalle de confiance à 95% ≥ +/- 10 points et < +/- 15 points

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

2.1.3 Autres types d'activités de formation professionnelle continue dans les entreprises

Outre les cours, les entreprises soutiennent également d'autres types de formation continue, tels les programmes d'échanges (job-rotations), les cercles d'apprentissage ou de qualité, la formation sur le lieu de travail, les conférences, workshops et séminaires ainsi que l'autoformation.

En 2015, elles ont privilégié les conférences, les workshops, et les séminaires (70%). De plus, la formation sur le lieu de travail a compté parmi les types de formation continue les plus fréquents (59%). Les entreprises soutiennent nettement moins souvent d'autres types de formation: l'autoformation à raison de 26%, les cercles d'apprentissage ou de qualité à raison de 25% et les programmes d'échanges à raison de 20%. Quel que soit le type de formation continue, la proportion des entreprises qui le soutiennent a augmenté par rapport à 2011 ou est pour le moins demeurée identique (T2.1.5).

Autres types d'activités de formation continue soutenues, en 2011 et 2015

Total des entreprises

T2.1.5

	2011		2015	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Conférence/Workshops/Séminaires	65	1,9	70	1,7
Formation sur le lieu de travail	52	1,9	59	1,9
Autoformation	20	1,5	26	1,6
Cercles d'apprentissage ou de qualité	25	1,6	25	1,6
Echanges, rotations, détachements, visites d'études	15	1,4	20	1,5

¹ Intervalle de confiance (95%)

Sources: OFS – SBW 2011, SBW 2015

© OFS 2018

2.1.4 Durée et thèmes de la formation continue soutenue par les entreprises

Le Microrecensement formation de base et formation continue 2016 (MRF 2016) fournit de plus amples informations sur le type de formation continue soutenue par les employeurs. Réalisé en 2016, il englobe toutes les activités de formation de base et de formation continue auxquelles les personnes interrogées ont participé durant les 12 mois précédant le recensement (cours ou leçons privées; ateliers, séminaires ou formation sur le lieu de travail).

Les données du MRF montrent que près de la moitié (48%) des formations continues soutenues par l'employeur ont occupé 8 heures au maximum, soit environ une journée de travail, et que 40% ont duré entre 8 et 40 heures, tandis que 12% se sont étendues sur une semaine de travail ou plus. Si l'on considère uniquement les cours, la part des formations brèves (36%) a été nettement inférieure à celle des workshops, séminaires ou formations sur le lieu de travail (52%). Dans le cas des formations durant entre 8 et 40 heures et de celles de plus de 40 heures, les valeurs pour les cours ont été de 9 et de 7 points de pourcentage supérieures à celles des autres types de formation continue (G2.1.3).

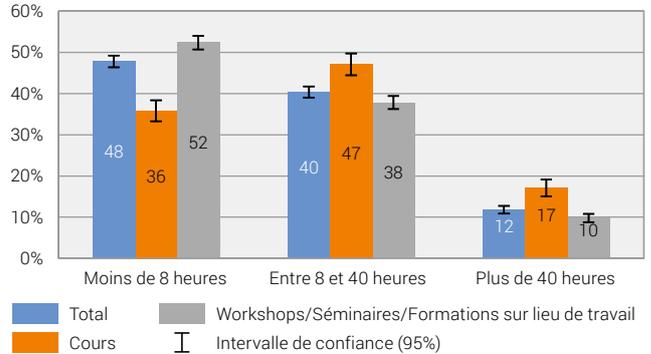
Le graphique G2.1.4 illustre les thèmes de la formation continue soutenue par l'employeur. Le plus grand nombre d'activités ont été recensées dans les domaines santé et médecine, informatique et services et sécurité. Les valeurs mesurées pour les

Durée des formations continues soutenues par l'employeur, en 2016

Selon le type de la formation continue

G2.1.3

Part en % des formations continues de la population active occupée de 18 à 65 ans



Source: OFS – MZB 2016

© OFS 2018

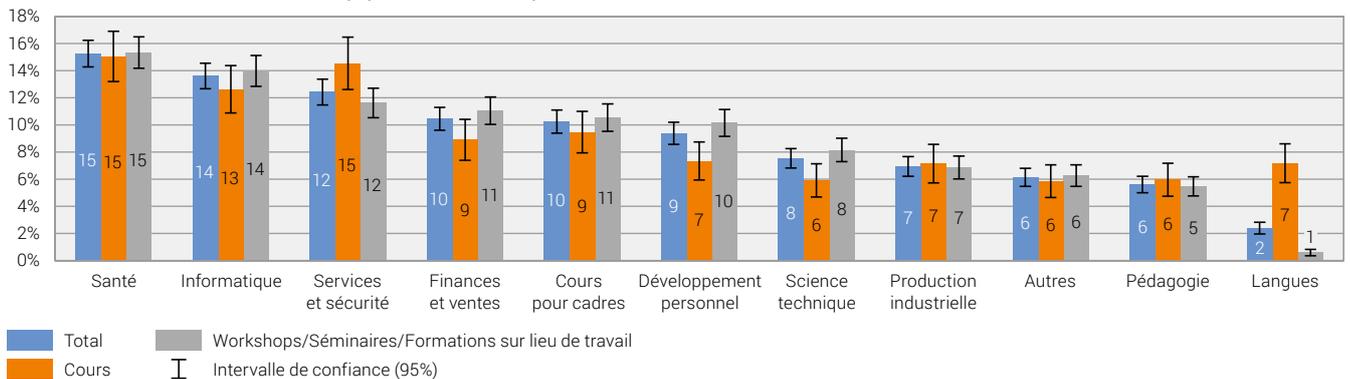
cours ont en général été très proches de celles obtenues par les autres types de formation continue. Dans la plupart des cas, les écarts ne sont d'ailleurs pas statistiquement significatifs. La plus grande différence est apparue dans le domaine des langues: 7% des cours sont des cours de langue. Quant aux séminaires, workshops et formations sur le lieu de travail, leur part n'a atteint que 1%.

Thèmes des formations continues soutenues par l'employeur, en 2016

Selon le type de la formation continue

G2.1.4

Part en % des formations continues de la population active occupée de 18 à 65 ans



Source: OFS – MZB 2016

© OFS 2018

2.2 Conditions-cadres de la formation professionnelle continue

Ce sous-chapitre présente les conditions-cadres des activités de formation continue. Il réserve une place particulière à la politique d'entreprise (sous-chapitre 2.2.1) ainsi qu'aux facteurs qui limitent le soutien que les entreprises accordent à d'autres activités de formation continue (sous-chapitre 2.2.2).

2.2.1 La formation professionnelle continue fait-elle partie intégrante de la stratégie d'entreprise ou de la stratégie du personnel ?

L'objectif consistant à promouvoir la formation continue des employés n'occupe pas la même place dans toutes les entreprises. Il gagne en importance, là où il s'agit de garantir le travail en tant que facteur de production. L'entreprise cherche alors à combler le manque de connaissances, de compétences et de qualifications ou à acquérir les qualifications requises pour exécuter de futures tâches ou pour assurer la relève. Les entreprises déterminent donc elles-mêmes leurs besoins en formation continue. De même, ce sont elles qui définissent les conditions-cadres dans lesquelles s'inscrivent les activités de cette formation. Dans certaines, l'identification et l'évaluation régulière des besoins de qualification et de formation du personnel font par exemple partie de la culture d'entreprise, mais pas dans d'autres. La formation professionnelle continue peut également s'inscrire dans la stratégie du personnel. Certaines entreprises appartiennent à des branches régies par des conventions collectives de travail qui contiennent des dispositions sur la formation professionnelle de base et la formation continue.

De plus, certaines entreprises possèdent habituellement un budget annuel pour la formation professionnelle de base et continue, versent des contributions à des fonds pour la formation professionnelle continue ou reçoivent même des aides de ce type de fonds. Chaque entreprise pondère ces différents éléments à sa manière selon ses besoins et ses ressources, ainsi qu'en fonction de sa culture interne et de sa stratégie du personnel.

Le graphique G2.2.1 montre qu'un peu plus de trois quarts des entreprises accordent une grande importance à la formation de base et à la formation continue, qui font partie intégrante de leur stratégie. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion est plus élevée parmi les grandes entreprises (97%) que parmi les entreprises de taille moyenne (88%), où elle reste toutefois plus grande que chez les petites entreprises (74%). L'évaluation des besoins de qualification au niveau de l'entreprise (62%) et de chacun de ses employés (80%) affiche une fréquence correspondante. Dans l'ensemble, ces parts sont à nouveau plus élevées dans les grandes entreprises (82% et 96% respectivement) que dans les entreprises de taille moyenne (75 et 91%), qui sont à leur tour supérieures à celles enregistrées dans les petites entreprises (59% et 77%). En revanche, environ un tiers seulement (34%) des entreprises sont soumises à une convention collective du travail dont les dispositions régissent la formation professionnelle de base et continue.

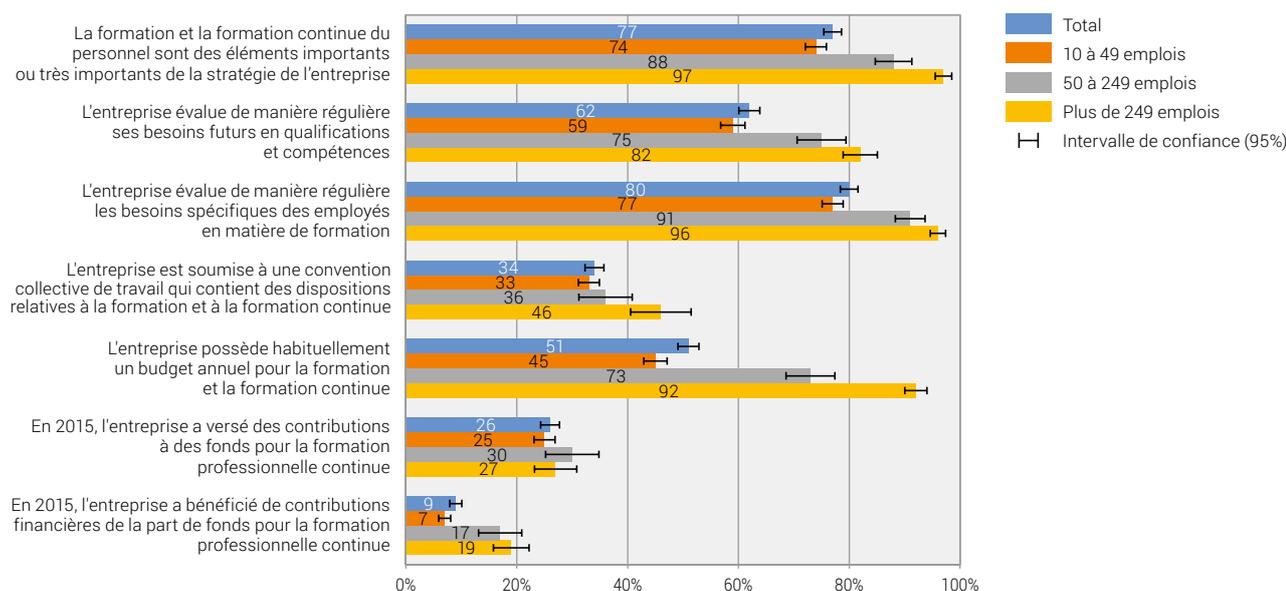
Pour ce qui est du financement, il apparaît que ce sont surtout les grandes entreprises (92%) qui prévoient un budget annuel dédié à la formation de base et à la formation continue dans leur plan budgétaire. Parmi les petites entreprises, la part de celles dotées d'un tel budget n'atteint même pas 50%. Les fonds jouent un rôle relativement minime dans le financement de la formation continue en entreprise, tant pour ce qui est du versement de contributions que des aides reçues. En 2015, 26% des entreprises ont versé une

Conditions cadre de la formation professionnelle continue dans les entreprises, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G2.2.1

Part en % dans le total des entreprises



Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

contribution à un tel fonds. Relevons qu'il n'existe à ce titre guère de différence entre petites, moyennes et grandes entreprises. Toutes tailles confondues, 9% touchent des subventions, c'est-à-dire des aides, provenant de fonds régionaux, sectoriels, nationaux ou internationaux consacrés à la formation continue, la part des entreprises bénéficiant de versements issus de fonds de formation de base et de formation continue étant nettement plus grande parmi les grandes entreprises et les entreprises de taille moyenne.

2.2.2 Facteurs limitant les activités de formation continue des entreprises

Les entreprises formatrices ne disposant pas de ressources illimitées, divers facteurs limitent le volume de la formation continue. Aussi la pesée d'intérêts entre coûts et avantages joue-t-elle un rôle crucial (T.2.2.1). Pour 60% des entreprises, toutes tailles confondues, la charge de travail des employés est le principal facteur qui limite l'ampleur des activités de formation continue.

Pour une proportion d'entreprises de moitié moindre (31%), c'est le niveau des coûts de la formation continue qui entrave ces activités. Face au manque de temps et de ressources financières, des facteurs tels que l'absence d'offre de cours correspondant aux besoins des employés ou la difficulté d'évaluer les besoins en formation continue jouent un rôle secondaire: 18% et, respectivement, 14% des entreprises ont mentionné ces facteurs pour justifier le faible volume de leurs activités de formation continue en 2015. Par ailleurs, dans 42% des entreprises, l'engagement de personnes possédant déjà les qualifications nécessaires remplace la promotion de la formation continue dans leur stratégie pour acquérir les connaissances spécialisées dont elles ont besoin. Une autre stratégie consiste à miser sur la formation professionnelle initiale et non pas sur la formation continue. Ce facteur limite les activités de formation continue chez 26% des entreprises. Enfin, pour 26% des entreprises, les efforts déployés au cours de l'une des années précédentes dans le domaine de la formation professionnelle continue ont constitué une raison qui a réduit leurs activités dans ce domaine en 2015.

Facteurs limitant les activités de formation continue des entreprises, en 2015

Selon la section économique (total des entreprises formatrices)

T.2.2.1

	Engagement de personne possédant déjà les qualifications nécessaires	Accent mis plutôt sur la formation professionnelle initiale	Difficultés à évaluer les besoins en formation	Pas d'offre correspondant aux besoins	Efforts importants déjà réalisés ces années précédentes	Charge de travail des employés trop importante	Coûts trop élevés	Autres raisons
	En %	En %	En %	En %	En %	En %	En %	En %
B Industries extractives	45 ^a	8 ^a	()	11 ^a	29 ^b	59 ^b	()	22 ^b
C Industrie manufacturière	44 ^a	40 ^a	18 ^a	22 ^a	21 ^a	61 ^a	32 ^a	22 ^a
D ¹ Production et distribution d'énergie	27 ^b	13 ^a	22 ^a	11 ^a	28 ^a	54 ^b	14 ^a	9 ^a
E Production et distribution d'eau	29 ^a	20 ^a	11 ^a	31 ^a	28 ^a	48 ^a	22 ^a	12 ^a
F Construction	37 ^a	30 ^a	14	20 ^a	34 ^a	64 ^a	28 ^a	23 ^a
G Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	39 ^a	25 ^a	16 ^a	15	23 ^a	61 ^a	31 ^a	20 ^a
H Transports et entreposage	41 ^a	30 ^a	10 ^a	12 ^a	27 ^a	43 ^a	33 ^a	27 ^a
I Hôtels et restaurants	42 ^a	42 ^a	25 ^a	16 ^a	22 ^a	78 ^a	45 ^a	30 ^a
J Information et communication	49 ^a	14 ^a	14 ^a	25 ^a	22 ^a	73 ^a	34 ^a	19 ^a
K Activités financières et d'assurance	37 ^a	21 ^a	10	17 ^a	31 ^a	47 ^a	23 ^a	13 ^a
L Activités immobilières	32 ^a	17 ^a	4	10	24 ^a	46 ^a	22 ^a	23 ^a
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	42 ^a	16	11	18 ^a	27 ^a	61 ^a	28 ^a	17 ^a
N Activités de services administratifs et de soutien	40 ^a	33 ^a	17 ^a	21 ^a	24 ^a	55 ^a	29 ^a	27 ^a
O ¹ Entreprises publiques	44 ^a	3	4	16	27 ^a	61 ^a	25 ^a	21 ^a
P Enseignement	45 ^a	13 ^a	7	13 ^a	28 ^a	46 ^a	28 ^a	25 ^a
Q Santé humaine et action sociale	44 ^a	19 ^a	9	18 ^a	28 ^a	63 ^a	36 ^a	18 ^a
R Arts, spectacles et activités récréatives	55 ^a	22 ^a	16 ^a	18 ^a	16 ^a	50 ^a	34 ^a	28 ^a
S Autres activités de services	44 ^a	16	16	20 ^a	24 ^a	52 ^a	24 ^a	24 ^a

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Précision des estimations:

Pas de chiffre: intervalle de confiance à 95% < +/- 5 points

^a Intervalle de confiance à 95% ≥ +/- 5 points et < +/- 10 points

^b Intervalle de confiance à 95% ≥ +/- 10 points et < +/- 15 points

2.3 Entreprises non formatrices

La part des entreprises qui ne soutiennent aucun type de formation continue est faible: 11%. En 2015, 90% d'entre elles ont renoncé à soutenir des activités dans ce domaine, car les qualifications et les compétences des leurs employés correspondaient à leurs besoins (G2.3.1). Lorsqu'elles ont malgré tout eu besoin d'autres qualifications au sein de leur personnel, 58% des entreprises non actives dans le domaine de la formation continue ont couvert ce besoin en engageant de nouveaux employés possédant les qualifications nécessaires et 38% ont mis l'accent sur la formation professionnelle initiale, afin de recruter du personnel qualifié.

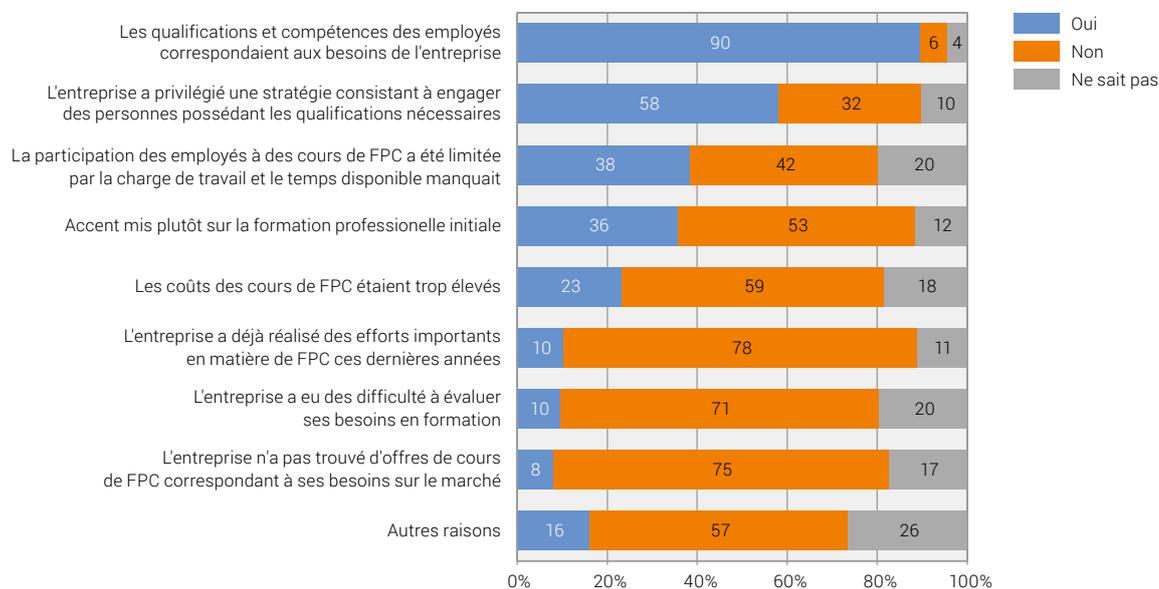
Outre les stratégies adoptées, les ressources jouent un rôle important dans la décision des entreprises de renoncer à la formation continue. Presque un tiers des entreprises demeurées inactives dans le domaine de la formation continue ont mentionné le manque de temps de leurs employés comme motif pour ne pas soutenir une activité de formation continue. Les coûts trop élevés poussent environ une entreprise sur cinq à renoncer à la formation continue.

Raisons de ne pas offrir de formation professionnelle continue, en 2015

Total des entreprises non formatrices

G2.3.1

Part en %



Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

3 Volume de la formation professionnelle continue des entreprises

La proportion des entreprises formatrices ne fournit guère d'indication sur leur volonté d'investir dans des offres relevant de la formation professionnelle continue (Rosenblatt, 2012). Il suffit ainsi à une entreprise d'avoir soutenu en 2015 un cours de formation continue destiné aux cadres pour figurer dans la catégorie des entreprises actives dans le domaine de la formation continue. Les indicateurs reflétant le volume de la formation continue en entreprise s'avèrent plus parlants. Pour mesurer ce volume, une solution consiste à considérer la part d'employés, sur l'ensemble du personnel, qui ont bénéficié d'un appui pour suivre une formation continue en 2015. Le sous-chapitre 3.1 examine cet aspect du point de vue des entreprises, mais aussi de celui des salariés. Il est par ailleurs possible d'apprécier la volonté des entreprises en mesurant le soutien qu'elles ont accordé à ceux de leurs employés qui ont suivi une formation continue. En la matière, les entreprises peuvent recourir à deux moyens, combinables à volonté : elles peuvent accorder un soutien direct aux employés qui suivent une formation continue en prenant à leur charge la totalité ou une partie des coûts de la formation continue (sous-chapitre 3.2) ou leur fournir un soutien indirect (sous-chapitre 3.3) en leur permettant de suivre des cours pendant les heures de travail.

3.1 Participation à la formation continue soutenue par les entreprises

3.1.1 Part des employés ayant bénéficié d'un soutien

En 2015, 44% des employés des entreprises formatrices comptant 10 à 49 emplois ont bénéficié d'un soutien pour suivre des cours de formation continue (G3.1.1). Comme l'illustre le tableau T3.1.1, la proportion de ces employés est significativement plus grande dans les entreprises de plus de 250 emplois que dans les entreprises de taille moyenne ou petite (T3.1.1). Alors que 60% de toutes les petites entreprises et 62% de toutes les entreprises de taille moyenne ont soutenu jusqu'à 40% (au maximum) de leurs employés dans leurs efforts de suivre une formation continue, la proportion atteint encore 51% dans les entreprises de 249 emplois et plus. En d'autres termes, les grandes entreprises ont été proportionnellement plus nombreuses à soutenir plus de 40% de leur personnel que les autres entreprises.

Les taux de participation varient également lorsque l'on considère de plus près les différentes sections économiques (G3.1.1). La part des employés soutenus par leur entreprise pour participer à des activités de formation continue a atteint 70% dans la section des transports et de l'entreposage et 68% dans celui de la production et distribution d'énergie. Par contre, seuls 24% des employés suivant une formation continue ont bénéficié d'un appui dans l'hôtellerie et la restauration, 27% dans le secteur immobilier et 27% dans les autres activités de services.

Part des employés soutenus pour leur participation à des cours, en 2015

Selon la taille de l'entreprise (entreprises formatrices – cours uniquement) **T3.1.1**

Part des employés	10 à 49 emplois		50 à 249 emplois		Plus de 249 emplois	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
1% à 20%	30	2,4	38	5,3	31	5,8
21% à 40%	30	2,5	24	4,9	22	4,5
41% à 60%	17	2,0	19	4,5	15	3,6
61% à 80%	13	1,8	9	3,0	18	4,8
81% à 100%	10	1,6	9	2,9	14	3,1

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

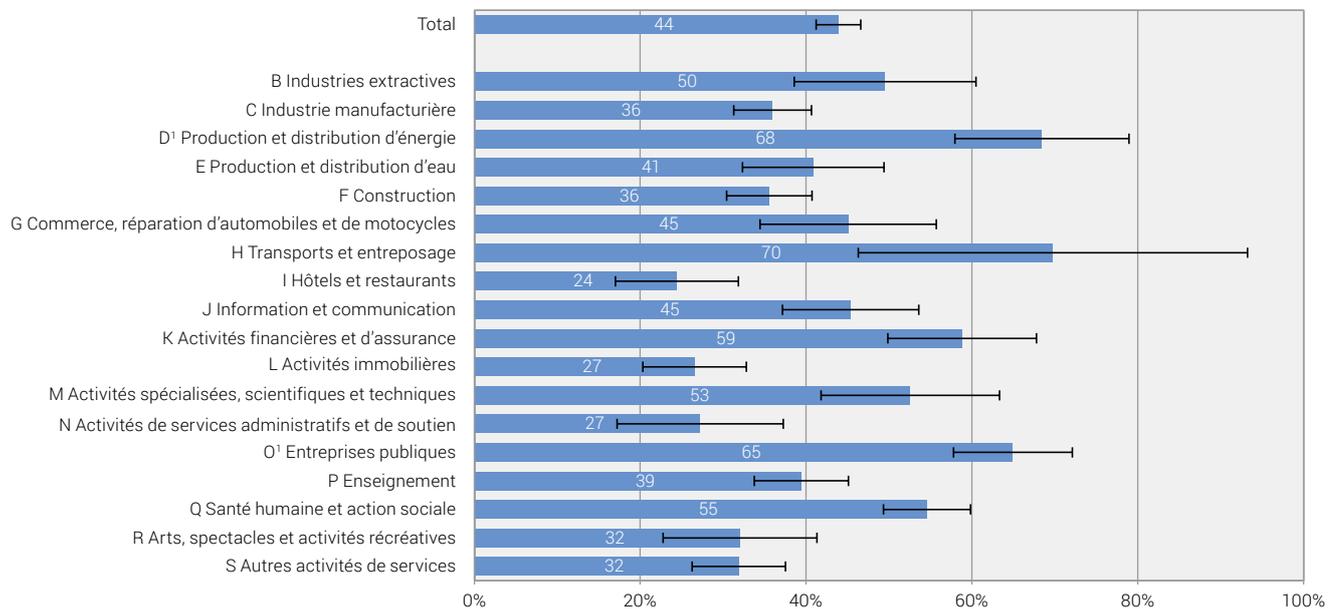
© OFS 2018

Part des employés soutenus pour leur participation à des cours, en 2015

Selon la section économique

G3.1.1

Part en % dans le total des entreprises formatrices



— Intervalle de confiance (95%)

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

En matière de participation, les données du MRF 2016 fournissent également des informations complémentaires sur la formation continue soutenue par l'employeur. Selon cette enquête, 68% des personnes actives occupées âgées de 18 à 65 ans ont suivi une formation de base ou une formation continue (formations professionnelles initiales non comprises) qui a été soutenue par l'employeur (T3.1.2). Si l'on ne considère que les cours (y compris les formations), cette proportion se situe à 31% et est donc inférieure à celle mesurée dans l'enquête SBW. L'écart s'explique en premier lieu par des différences méthodologiques. En effet, les périodes de référence de ces deux enquêtes ne se recoupent pas. Selon les entreprises et les personnes, on observe parfois aussi des différences au niveau du classement de la formation dans les différents types de formation continue. Une activité perçue comme étant un workshop par une employée peut ainsi être considérée comme un cours par l'employeuse.

À l'instar de la SBW, le MRF a constaté des différences dans la proportion d'employés bénéficiant d'un appui en fonction de la taille de l'entreprise. Cette proportion augmente avec la taille de l'entreprise que l'on considère toutes les activités de formation continue ou uniquement les cours.

La participation à la formation continue soutenue par l'employeur varie également selon le taux d'occupation et la situation professionnelle des personnes concernées. Comme le montre le tableau T3.1.1, la part des employés ayant pris part à un cours soutenu par l'employeur est plus élevée au niveau de la direction et des cadres que dans le reste du personnel. Les personnes travaillant à moins de 50% participent par ailleurs moins souvent

à des cours de formation continue soutenus par l'employeur que les employés à plein temps (18% contre 33% chez les 18 à 65 ans). Ces écarts demeurent, même lorsque l'on considère tous les types de formation continue.

La participation à la formation continue soutenue par l'employeur comporte aussi de grosses différences en fonction du niveau de formation des employés. Elle s'est située à son niveau le plus bas (41%) parmi la main-d'œuvre la moins qualifiée (personnes sans formation postobligatoire), s'est élevée à 62% chez les titulaires d'un certificat du degré secondaire II et a atteint son maximum (81%) parmi les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire.

Participation à la formation continue soutenues par l'employeur, en 2016

Population active occupée de 18 à 65 ans (activités à but professionnel uniquement), part en %

T3.1.2

	Total		Cours	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Total	68	2	31	2
Taille des entreprises				
10 à 49 emplois	62	3	28	2
50 à 249 emplois	70	3	33	3
Plus de 249 emplois	77	3	35	3
Situation dans la profession				
Direction/Cadres	77	3	37	3
Autres collaborateurs	66	2	29	2
Taux d'occupation				
Plein temps (90% à 100%)	71	2	33	2
Temps partiel I (50% à 89%)	70	3	31	3
Temps partiel II (moins de 50%)	50	5	18	4
Genre				
Femmes	67	2	28	2
Hommes	70	2	34	2
Niveau de formation				
Scolarité obligatoire	41	6	16	4
Degré secondaire II	62	2	30	2
Degré tertiaire	81	2	37	2

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

3.1.2 Type et ampleur du soutien de l'employeur

Il est également possible de comparer le soutien des entreprises avec les données du MRF pour les différents types de formation continue. L'attention porte alors sur les activités et non pas sur les participants. Dans l'ensemble, 94% des formations continues à orientation professionnelle ont été soutenues d'une manière ou d'une autre par l'employeur (soutien financier et/ou temps mis à disposition; G3.1.1). Si l'on ne considère que les cours, la proportion est légèrement inférieure: 89%.

Un peu moins de la moitié de la participation à des activités de formation continue soutenues par l'employeur (48%) a été initiée par l'employeur. Dans 52% des cas, l'initiative a émané des employés.

La participation à la plupart des activités de formation continue a bénéficié d'un soutien aussi bien financier que sous forme de temps (83% au total et 71% pour les cours). Cette proportion est nettement plus élevée dans le cas des entreprises de 250 employés ou plus (89%) que chez les entreprises moins grandes (84% pour les entreprises comptant 50 à 249 emplois et 78% pour les entreprises de 10 à 49 employés). Les entreprises ont contribué uniquement aux coûts dans 8% des cas de participation (14% des participations à des cours). Dans 3% des cas, elles se sont contentées d'offrir la possibilité aux employés de suivre la formation continue en partie ou totalement durant les heures de travail.

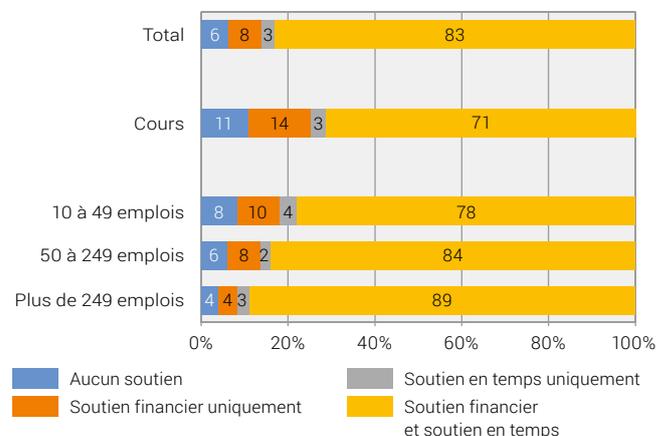
Lorsque l'employeur soutient une activité de formation continue, son appui atteint en général une proportion élevée. Les employeurs ont ainsi assumé la totalité des coûts de 96% des formations continues au bénéfice d'un soutien financier. Lorsque l'on considère le soutien sous forme de temps, 88% des formations continues ont été suivies dans leur totalité durant les heures de travail.

Formations continues soutenues par l'employeur, en 2016

Activités à but professionnel uniquement

G3.1.2

Part en % des formations continues de la population active occupée de 18 à 65 ans



Source: OFS – MZB 2016

© OFS 2018

3.2 Dépenses directes en faveur de la formation professionnelle continue

Outre le taux de participation, les informations sur les dépenses financières des entreprises pour la formation continue ont également leur importance. Par conséquent, le sous-chapitre suivant se concentre sur les dépenses pour la formation continue et le financement de celle-ci.

3.2.1 Dépenses consacrées aux cours de formation continue

Les dépenses directes en faveur de la formation professionnelle continue peuvent être décrites à l'aide de plusieurs indicateurs. Le présent rapport en utilise trois: les dépenses de formation continue par participant, les dépenses de formation continue par emploi (dans les entreprises formatrices) et la part des dépenses en faveur de la formation continue dans les dépenses totales des entreprises.

Les indicateurs décrivant les dépenses directes sont calculés sur la base des dépenses consacrées aux cours de formation continue. Leur structure est décrite dans l'encadré 1 (pour les coûts indirects, voir le sous-chapitre 3.3).

Encadré 1

Dépenses pour les cours de formation professionnelle continue

Les dépenses pour les cours de formation professionnelle continue comprennent :

- les montants versés aux prestataires externes pour la participation des employés aux cours de formation professionnelle continue; les coûts des formateurs externes employés pour donner des cours au sein de l'entreprise;
- les frais de voyage, d'hébergement et de nourriture des employés participant à des cours de formation continue;
- les dépenses de personnel pour les formateurs internes à l'entreprise;
- les coûts du centre de formation ou des locaux spécifiquement destinés à la formation dans l'entreprise (dans lesquels ont lieu les cours de formation professionnelle continue);
- les coûts du matériel pédagogique des cours de formation professionnelle continue.

Les dépenses engagées pour la formation des personnes au bénéfice d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne sont pas prises en considération.

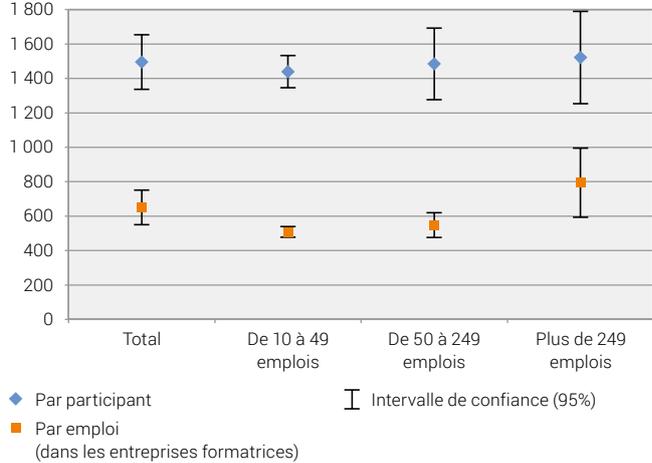
Les entreprises formatrices ont dépensé en moyenne 1495 francs par participant pour les cours de formation continue (G3.2.1). La taille de l'entreprise joue à ce titre un rôle minime. Comme les entreprises comptant plus de 250 emplois soutiennent la formation continue d'une proportion plus grande de leur personnel, leurs coûts par emploi sont globalement plus

Dépenses moyennes consacrées aux cours de formation continue, par participant et par emploi, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G3.2.1

Dépenses de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement), en fr.



Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

élevés dans ce domaine (795 francs) que dans les entreprises de taille petite et moyenne (548 et, respectivement, 509 francs par emploi).

Le graphique G3.2.2 révèle que de profonds écarts séparent les différentes sections économiques pour ce qui est des dépenses consacrées à la formation continue par participant. La participation moyenne la plus faible aux dépenses de la formation continue a été enregistrée dans l'hôtellerie et la restauration: 692 francs par participants. Dans d'autres sections, l'investissement est jusqu'à trois fois plus élevé. C'est le cas par exemple dans l'information et la communication (2249 francs par participant) ou dans la section des activités spécialisées, scientifiques et techniques (2584 francs par participant).

La répartition des dépenses sur l'ensemble du personnel des entreprises (dépenses de la formation continue par emploi) modifie quelque peu le tableau (G3.2.2). Pour cet indicateur, les hôtels et restaurants occupent aussi le dernier rang avec 171 francs par emploi. Les montants les plus élevés, 1465 et 1426 francs par emploi, sont alloués dans les sections production et distribution d'énergie et transports et entreposage.

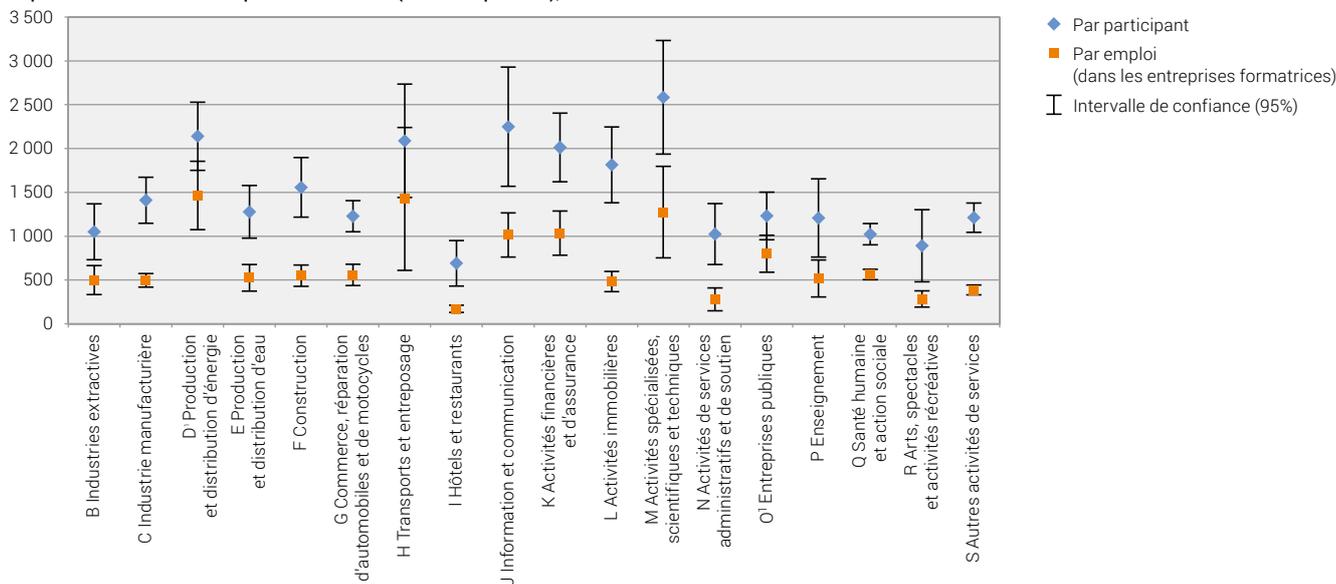
Les dépenses consacrées à des cours de formation professionnelle continue rapportées aux dépenses totales de la main-d'œuvre ont représenté en moyenne 0,8% (G3.2.3). Les entreprises comptant 250 emplois et plus ont investi des sommes légèrement supérieures dans la formation professionnelle continue (0,9%) que les entreprises plus petites (0,7% et 0,6% respectivement). Comme le laissent supposer les deux autres indicateurs, les sections production et distribution d'énergie (1,1%), activités spécialisées, scientifiques et techniques (1,1%) et transports et entreposage (1,7%) ont consacré à la formation continue des montants supérieurs à la moyenne. C'est dans l'hôtellerie et la restauration que les dépenses, rapportées au total des coûts de la main-d'œuvre, ont été les plus faibles (0,4%).

Dépenses moyennes consacrées aux cours de formation continue, par participant et par emploi, en 2015

Selon la section économique

G3.2.2

Dépenses de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement), en fr.



¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

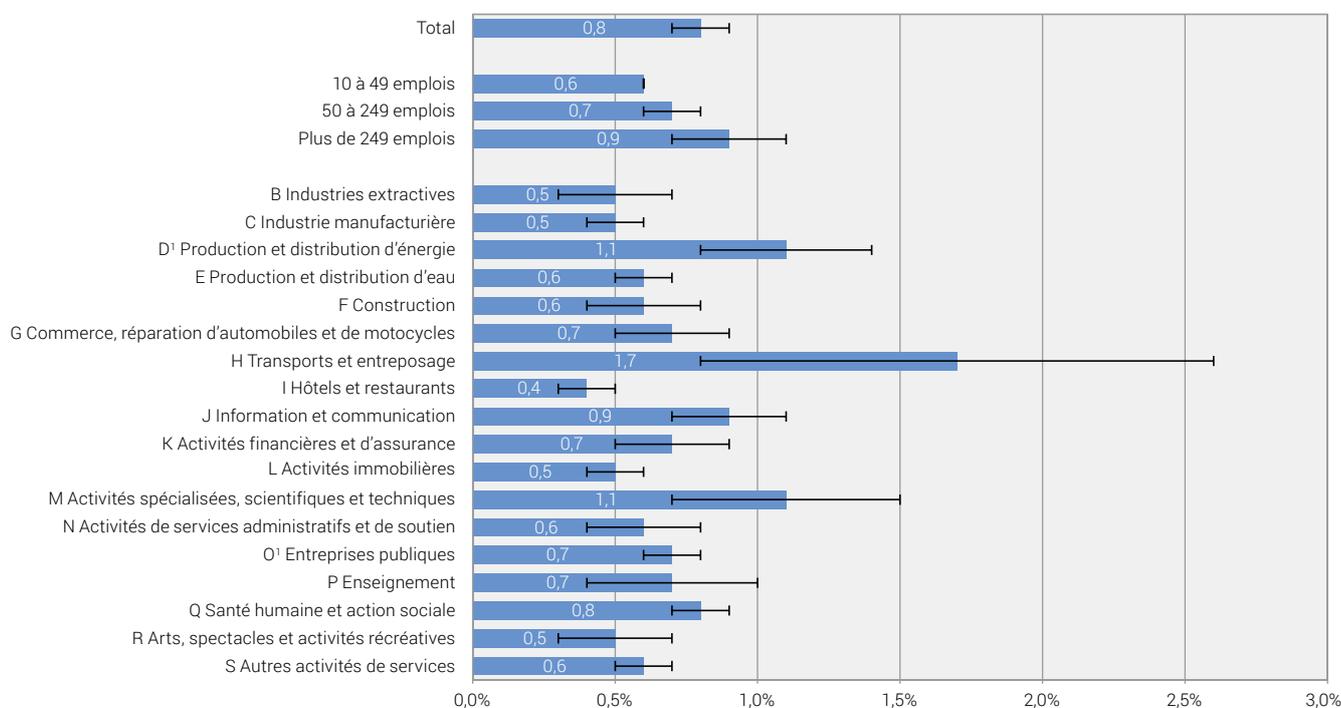
© OFS 2018

Coût directs des cours de formation, en 2015

Selon la taille de l'entreprise et la section économique

G3.2.3

Part en % dans le total des dépenses de la main-d'oeuvre de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)



Intervalles de confiance (95%)

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

3.2.2 Contributions à des fonds de formation et soutien financier provenant de ces fonds

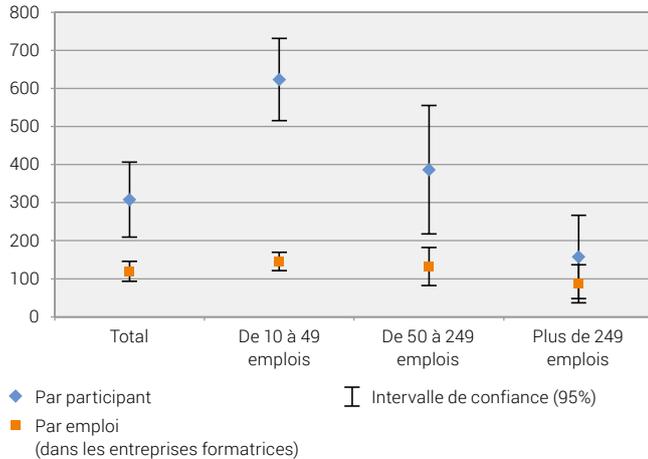
En 2015, une entreprise sur quatre (26%) a versé des contributions à un fonds dédié au financement de la formation professionnelle continue. Le fait qu'une entreprise alimente un tel fonds et le montant de sa contribution ne dépendent toutefois pas de sa taille. Les entreprises qui participent à un fonds lui versent en moyenne 119 francs par emploi (G3.2.4). Si l'on établit le rapport entre les contributions versées et les employés participant à des activités de formation continue, on obtient en moyenne 308 francs. Les montants varient toutefois beaucoup en fonction de la taille de l'entreprise. Comme les petites entreprises soutiennent la formation continue d'un nombre d'employés proportionnellement plus petit, elles ont payé un montant effectif par participant nettement plus élevé que les grandes entreprises. Ces dernières ont en effet versé 157 francs par participant à une formation continue, alors que les petites entreprises ont alimenté le fonds à raison de 623 francs par participant.

Dépenses médianes des entreprises contribuant à un fonds de formation, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G3.2.4

Dépenses de toutes les entreprises formatrices, en fr.¹



¹ Les valeurs supérieures au 99^e centile ont été ignorées.

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

En 2015, 9% de toutes les entreprises ont touché des subventions ou d'autres aides financières provenant de fonds de formation, la proportion variant selon la taille de l'entreprise. Cette proportion est nettement plus faible dans les petites entreprises (7%) que dans les entreprises de taille moyenne (17%) et les grandes entreprises (19%) (G3.2.5). Les aides allouées aux entreprises se sont situées en moyenne à 146 francs par emploi et à 453 par participant. Si l'on met les subventions reçues en rapport avec les effectifs du personnel, aucun écart important ne sépare les entreprises en fonction de leur taille. Les petites entreprises ont touché 143 francs par emploi, alors que le montant des aides s'est situé à 120 francs par employé dans les entreprises de taille

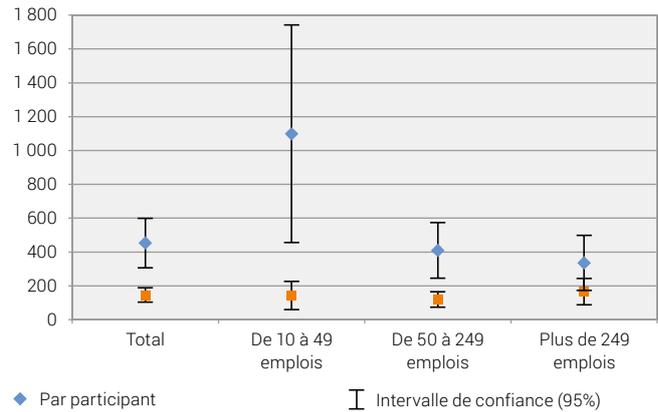
moyenne et à 166 francs par employé dans les grandes entreprises. Si l'on rapporte toutefois le montant des aides au nombre d'employés d'une entreprise formatrice, les petites entreprises reçoivent des aides nettement plus élevées par participant (1099 francs) que les entreprises de taille moyenne (409 francs) et les grandes entreprises (335 francs).

Aides allouées aux entreprises subventionnées, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G3.2.5

Aides allouées, en fr.¹



- ◆ Par participant
- Par emploi (dans les entreprises formatrices)

I Intervalle de confiance (95%)

¹ Les valeurs supérieures au 99^e centile ont été ignorées.

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

3.3 Coûts indirects de la formation professionnelle continue

Contrairement aux dépenses directes de la formation professionnelle continue, qui sont chiffrées dans le budget correspondant d'une entreprise, les coûts indirects ont des répercussions financières sur sa comptabilité salariale. L'enquête n'a toutefois pas demandé aux entreprises d'estimer les coûts induits par les absences payées des collaborateurs participant à une formation continue, mais d'indiquer les heures consacrées à la formation continue durant le temps de travail (voir Encadré 2).

Encadré 2

Temps consacré à la formation continue

Le nombre total d'heures consacrées à la formation continue englobe toutes les heures que les employés de l'entreprise ont passées en 2015 à suivre des filières, des cours et des séminaires de formation continue. Lorsqu'une partie seulement de l'activité de formation continue s'est déroulée durant la période de référence, seules les heures qui lui ont effectivement été consacrées en 2015 sont prises en compte. Ne sont considérées que les heures consacrées au cours proprement dit et à l'étude du matériel de cours. Le calcul prend par ailleurs en considération uniquement les heures que le participant passerait normalement à travailler, c'est-à-dire le temps pour lequel il reçoit un salaire de l'entreprise. Elles ne comprennent pas les heures consacrées au travail habituel ni la durée des trajets.

En 2015, le temps voué à la formation continue s'est situé en moyenne à 28 heures par participant. Selon la taille de l'entreprise, cette moyenne varie entre 25 heures par participant d'une entreprise de taille moyenne et 33 heures par participant d'une petite entreprise. Les écarts sont toutefois dépourvus de significativité statistique (G3.3.1).

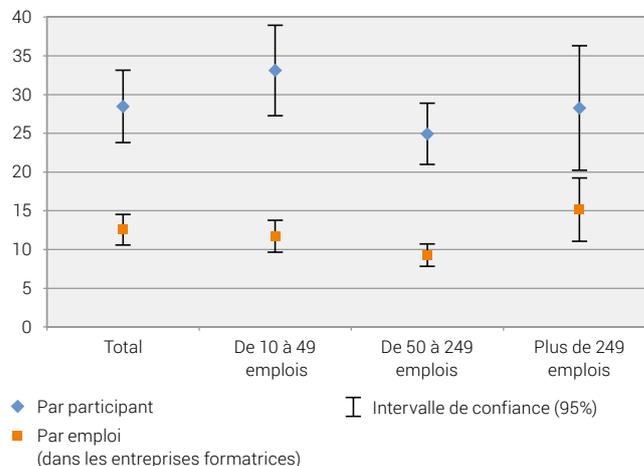
Si le temps recensé est exprimé en heures par emploi, les entreprises consacrent 13 heures par emploi à la formation continue. Dans ce domaine, les entreprises de taille moyenne se distinguent des autres : elles dédient en moyenne moins d'heures par emploi à la formation continue.

Nombre d'heures médian de participation à des cours de formation continue, par participant et par emploi, en 2015

Selon la taille de l'entreprise

G3.3.1

Nombre d'heures médian de participation de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)



Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

Le soutien accordé aux employés varie selon la section économique : les entreprises des activités immobilières (48 heures par participant) et des activités spécialisées, scientifiques et techniques (51 heures par participant) consacrent en moyenne le plus grand nombre d'heures de travail à la formation continue. Les sections économiques de l'hôtellerie et la restauration, et des industries extractives arrivent en queue de peloton (13 heures par participant) (G3.3.2).

L'indicateur qui spécifie le nombre d'heures consacrées à la formation continue par participant débouche sur des résultats similaires. Dans la section des activités spécialisées, scientifiques et techniques, les entreprises dédient à la formation continue un nombre d'heures nettement plus grand par participant que les hôtels et les restaurants.

Le graphique G3.3.3 montre le rapport entre le nombre d'heures de participation à des cours de formation continue et le nombre total d'heures de travail dans les entreprises. En moyenne, les heures de participation à la formation continue payées par les entreprises ont représenté 0,8% de toutes les heures de travail. Leur proportion est nettement plus faible dans les entreprises de taille moyenne (0,6%) que dans les entreprises de 250 emplois et plus (1,0%).

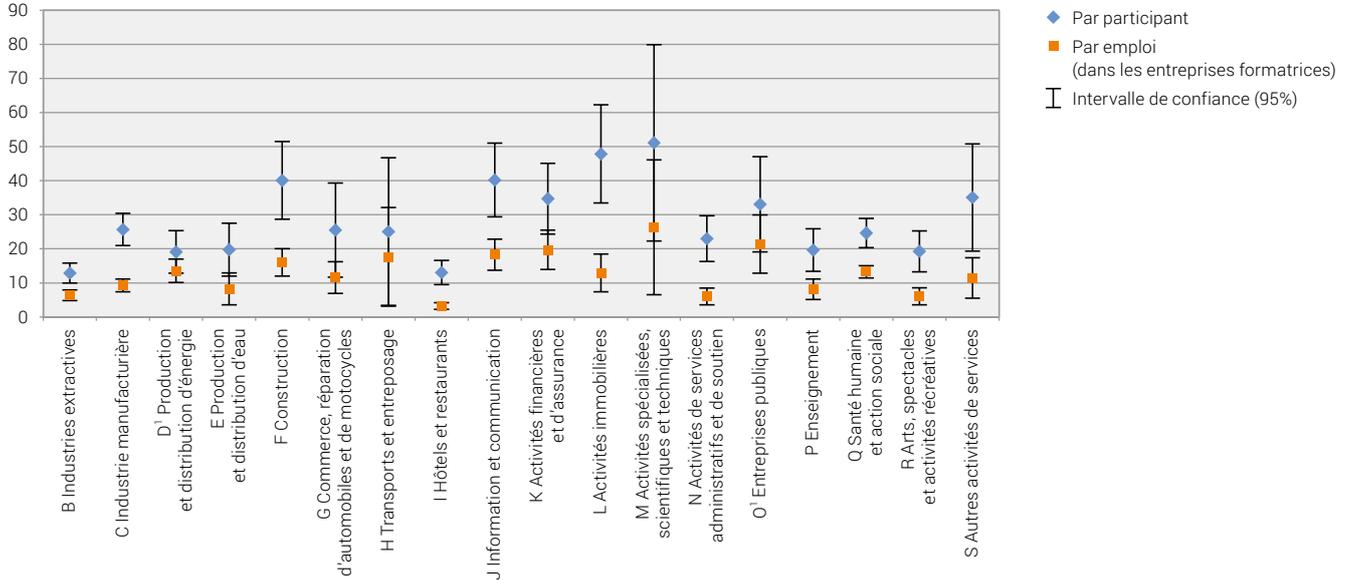
Pour ce facteur-là aussi, les deux sections hôtels et restaurants et activités spécialisées, scientifiques et techniques occupent les extrémités du classement. Dans la première, la part de la formation continue correspond à 0,3% du total des heures de travail, alors qu'elle équivaut à 1,6% dans la seconde.

Nombre d'heures médian de participation à des cours de formation continue, par participant et par emploi, en 2015

Selon la section économique

G3.3.2

Nombre d'heures médian de participation de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)



¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

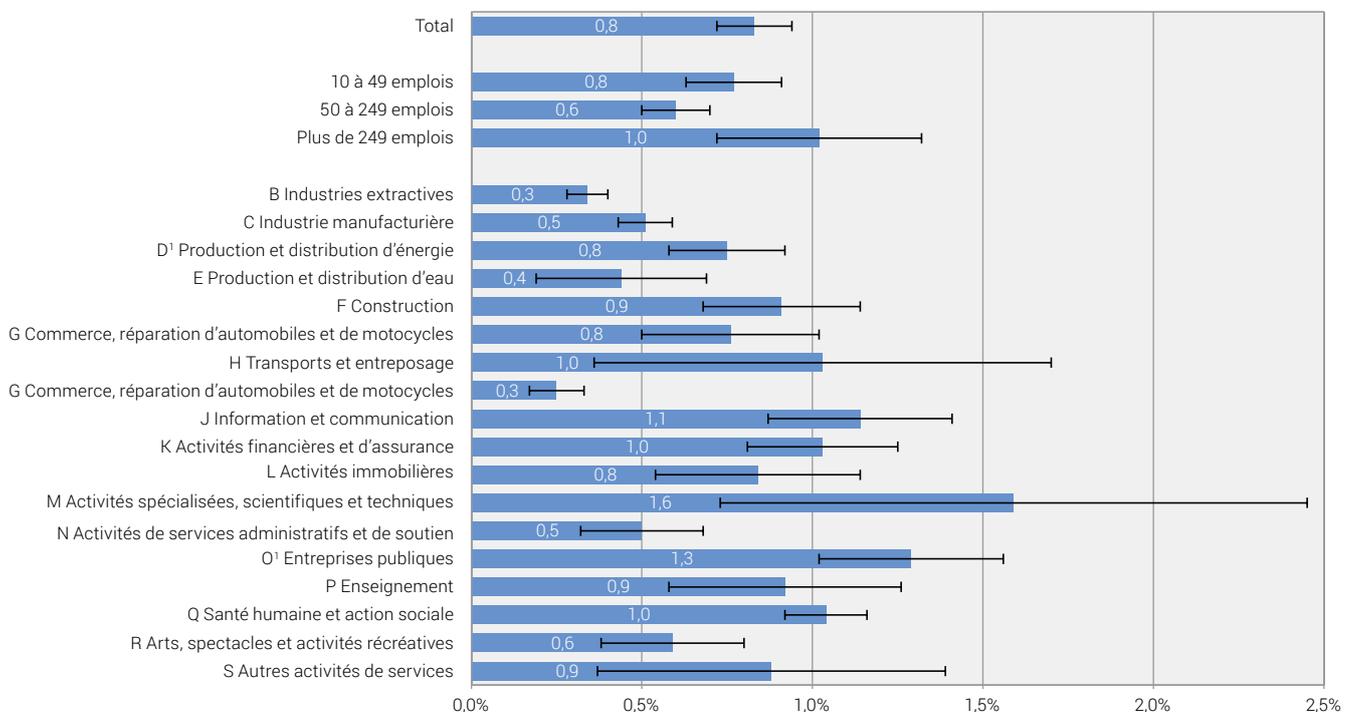
© OFS 2018

Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées, en 2015

Selon la taille de l'entreprise et la section économique

G3.3.3

Part en % des heures travaillées de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)



Intervalles de confiance (95%)

¹ voir les remarques à propos de l'enquête dans le chapitre 6

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

4 Facteurs liés aux efforts de formation continue des entreprises

Il ressort du chapitre 2.3 que les raisons avancées par les entreprises pour renoncer à soutenir la formation continue de leurs employés sont variées, chacune revêtant une importance spécifique. Bien que l'on n'ait pas interrogé directement les entreprises sur leurs motivations à soutenir la formation continue, leur stratégie de même que des circonstances internes et externes sont des éléments qui interviennent dans leur décision de soutenir ou de ne pas soutenir la participation de leurs employés à des activités de formation continue.

Ce chapitre examine ces facteurs particuliers, qui sont liés aux efforts de formation continue des entreprises. Le sous-chapitre 4.1 trace le portrait des entreprises qui accordent une grande priorité à la formation de base et à la formation continue de leur personnel dans leur stratégie, tandis que le sous-chapitre 4.2 présente les efforts de formation continue d'entreprises qui attachent une grande ou une très grande importance à leurs propres activités de recherche et développement. Le sous-chapitre 4.3 passe en revue les efforts de formation continue d'entreprises qui misent beaucoup, voire énormément, sur l'introduction de nouvelles technologies de production. Les sous-chapitres 4.4 et 4.5 sont quant à eux consacrés aux entreprises qui doivent relever des défis dans le domaine du personnel: ils traitent tout d'abord des entreprises en sureffectif ou en sous-effectif, puis évoquent les entreprises qui peinent à recruter du personnel qualifié sur le marché du travail. Enfin, le sous-chapitre 4.6 décrit les efforts de formation continue des entreprises qui ont signé une convention collective de travail.

4.1 Entreprises ayant intégré la formation de base et la formation continue dans leur stratégie d'entreprise

Les entreprises définissent de manière différente les points forts de leur stratégie. La formation de base et la formation continue du personnel ne sont pas toujours prioritaires et leur place se reflète en toute logique dans l'effort de formation continue. Les entreprises qui attachent de l'importance à la formation de base et à la formation continue la soutiennent nettement plus (96%) que les autres (67%). Si l'on considère les conditions-cadres, il apparaît également que ces entreprises sont plus nombreuses à évaluer régulièrement les besoins en qualifications et formation des employés, de même qu'à prévoir un budget dédié à la formation continue. Dans ces entreprises, le taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise, la part des dépenses directes de formation continue dans les dépenses totales de la main-d'œuvre et le temps consacré à la formation continue sur l'ensemble des heures travaillées sont par ailleurs plus élevés (T4.1.1).

Entreprises ayant intégré la formation de base et la formation continue dans leur stratégie d'entreprise, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.1.1

	Entreprises ayant intégré la formation dans leur stratégie d'entreprise		Entreprises sans stratégie de formation	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	96	0,9	67	3,8
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	71	2,1	34	4,1
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	89	1,5	49	4,1
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	60	2,2	20	3,2
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	47	4,0	14	2,5
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,9	0,2	0,2	0,0
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	0,8	0,1	0,3	0,0

¹ Intervalle de confiance (95%)

4.2 Entreprises ayant une stratégie de recherche et développement

Certaines entreprises axent leur stratégie sur la mise au point de nouveaux produits et services. En 2015, 47% des entreprises ont affirmé que cette orientation de leur stratégie était importante, voire très importante. La proportion varie selon la taille: plus l'entreprise est grande, plus cette orientation occupe de place. Des différences apparaissent également entre les sections économiques. Une comparaison révèle par exemple que cette stratégie a été nettement plus importante dans les sections de l'information et de la communication (76%), de l'industrie manufacturière (68%) et des industries extractives (64%) que dans l'administration publique (26%) et dans la construction (30%).

En principe, les entreprises qui attachent de l'importance à leur propre recherche et développement sont plus nombreuses à soutenir les activités de formation continue de leurs employés (T4.2.1). Aussi définissent-elles en conséquence leur politique en matière de formation continue: elles ont affirmé plus souvent que les autres qu'elles réservent une grande place à la formation de base et à la formation continue de leur personnel et qu'elles évaluent plus souvent les besoins futurs en qualification et en compétence du personnel dans son ensemble de même que les besoins spécifiques des employés en matière de formation. Une plus grande proportion de ces entreprises dispose en outre d'un budget annuel pour la formation continue que ce n'est le cas parmi les entreprises qui attachent moins d'importance à cette stratégie.

Bien que les entreprises qui misent beaucoup sur leurs propres efforts de recherche et développement aient soutenu la formation continue de leurs employés et axé leur politique sur la promotion de la formation continue, cette différence ne transparait pas lorsqu'on les compare avec les autres entreprises pour ce qui est du volume du soutien à la formation continue: ni le taux de participation à la formation continue ni le soutien financier ou sous forme de temps accordé aux employés participant à la formation continue n'ont atteint des niveaux significativement supérieurs à ceux des autres entreprises.

4.3 Entreprises ayant une stratégie en matière de nouvelles technologies de production

En dehors des stratégies axées sur la formation de base et la formation continue du personnel et celles fondées sur la recherche et développement, les entreprises peuvent mettre l'accent sur l'introduction de nouvelles technologies de production. Dans l'enquête SBW 2015, 37% de toutes les entreprises ont affirmé attacher de l'importance à cette stratégie.

À l'instar des entreprises qui misent beaucoup sur leur propre recherche et développement, les entreprises qui fondent leur stratégie sur l'introduction de nouvelles technologies soutiennent plus souvent les activités de formation continue de leurs employés et orientent davantage leur politique sur la formation de base et la formation continue.

Elles ne sont cependant pas plus nombreuses que les autres à posséder un budget de formation continue et aucune différence significative n'a été observée au niveau des employés ou du volume du soutien accordé. Ces entreprises n'ont pas non plus affiché des performances supérieures en matière de formation, ni pour ce qui est du taux de participation des employés à la formation continue, ni pour la part des dépenses de formation continue dans leurs dépenses globales, ni pour la part du temps de participation à des cours de formation continue dans l'ensemble des heures travaillées (T4.3.1).

Entreprises ayant une stratégie de recherche et développement, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.2.1

	Entreprises avec stratégie de recherche et développement		Entreprises sans stratégie de recherche et développement	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	92	1,5	86	1,8
La formation est un élément important de la stratégie de l'entreprise	81	2,2	73	2,4
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	70	2,8	56	2,8
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	83	2,2	76	2,3
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	55	2,8	47	2,6
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	45	5,2	42	5,1
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,8	0,2	0,7	0,1
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	0,9	0,2	0,7	0,1

¹ Intervalle de confiance (95%)

Entreprises ayant une stratégie en matière de nouvelles technologies de production, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.3.1

	Entreprises avec stratégie en matière de nouvelles technologies de production		Entreprises sans stratégie en matière de nouvelles technologies de production	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	93	1,6	87	1,6
La formation est un élément important de la stratégie de l'entreprise	85	2,5	72	2,1
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	70	3,3	58	2,5
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	85	2,5	76	2,1
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	53	3,4	49	2,3
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	45	6,5	43	4,0
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,8	0,2	0,8	0,1
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	0,9	0,2	0,8	0,2

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

4.4 Entreprises confrontées à des problèmes d'effectifs

Un sous-effectif, aussi bien qu'un sureffectif, place les entreprises face à des défis. Il apparaît que près d'une entreprise sur cinq (18%) souffre d'un sous-effectif et qu'environ 7% de toutes les entreprises se plaignent d'un sureffectif. Si la taille de l'entreprise n'exerce certes qu'une influence secondaire dans ce domaine, relevons tout de même que les grandes entreprises ont affirmé plus souvent que les autres souffrir d'un sous-effectif. En toute logique, des écarts apparaissent entre les sections économiques. Les entreprises de l'information et de la communication (29%) sont davantage confrontées à un manque de personnel que les autres et la proportion d'entreprises en sous-effectif est particulièrement faible dans les industries extractives (4%).

Les problèmes de sureffectif touchent plus particulièrement l'industrie manufacturière (13%), l'hôtellerie et la restauration (9%), les industries extractives (8%) et le commerce (8%). La part des entreprises se plaignant d'un sureffectif reste inférieure à 5% dans pratiquement toutes les autres sections économiques. La section de la production et de la distribution d'énergie s'avère très hétérogène: elle compte d'une part une forte proportion d'entreprises qui manquent de personnel (29%), mais englobe d'autre part une proportion relativement élevée d'entreprises qui font état d'un sureffectif (8%).

De prime abord, les entreprises en sureffectif ou en sous-effectif semblent accorder un soutien similaire à la formation continue de leur personnel. Entre ces deux catégories d'entreprises, la part de celles qui soutiennent au moins une mesure dans ce domaine ne diffère que légèrement (T4.4.1).

Entreprises confrontées à des problèmes d'effectifs, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.4.1

	Sous-effectif		Effectif adéquat		Sureffectif	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	94	2,2	89	1,4	91	4,6
La formation est un élément important de la stratégie de l'entreprise	83	3,3	76	1,9	75	7,2
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	70	4,3	62	2,3	53	8,4
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	83	3,4	80	1,8	74	7,3
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	58	4,6	50	2,2	49	8,2
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	47	4,9	41	3,6	58	21,8
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,8	0,2	0,7	0,1	1,1	0,7
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	1,1	0,4	0,8	0,2	0,7	0,2

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

À y regarder de plus près, on observe toutefois des différences qui apparaissent dès que l'on considère les politiques d'entreprise. Relevons notamment que la formation de base et la formation continue du personnel constituent plus souvent un élément important de la stratégie dans les entreprises en sous-effectif (83%) que dans celles en sureffectif (75%) ou dans celles qui ne sont pas confrontées à des problèmes d'effectifs (76%). Les entreprises en sous-effectif sont également plus nombreuses que les autres à évaluer régulièrement leurs besoins futurs en matière de formation de base et de formation continue et qu'elles possèdent plus souvent un budget dédié à ce domaine.

Les entreprises se distinguent par ailleurs par le volume du soutien accordé à la formation continue. Le taux de participation des employés à cette formation est plus élevé dans les entreprises en sureffectif que dans les autres. Dans ces entreprises, ce taux atteint 58%, alors qu'il se situe à 47% dans les entreprises en sous-effectif et à 41% dans les entreprises non confrontées à des problèmes d'effectifs. Il faut savoir que cette comparaison ne révèle qu'une tendance, car les différences observées ne sont pas statistiquement significatives. Si l'on considère les coûts de la formation continue par rapport aux dépenses du personnel, on constate que les entreprises en sureffectif en consacrent une part plus élevée à la formation continue (1,1% des coûts de la main-d'œuvre) que les autres (0,7% et 0,8% respectivement). Elles mettent en outre davantage d'heures de travail à la disposition de leurs employés pour la formation continue. Ces résultats sont cependant dépourvus de significativité statistique et ne dénotent donc qu'une tendance.

Proportionnellement, les entreprises en sous-effectif sont donc plus nombreuses que les autres à soutenir la formation continue de leurs employés. Elles ne consentent toutefois pas des efforts plus grands dans ce domaine, c'est-à-dire que le taux de participation n'est pas plus élevé et qu'elles n'assument pas davantage de coûts indirects que les autres entreprises. En proportion, les entreprises en sureffectif soutiennent en revanche la formation continue aussi souvent que les entreprises qui ne sont pas confrontées à ce problème. Lorsque les premières encouragent la formation continue, elles semblent le faire avec plus de fermeté que les autres.

4.5 Entreprises rencontrant des difficultés de recrutement

Dans l'enquête SBW 2015, plus de la moitié des entreprises (54%) ont fait état de difficultés à recruter du personnel qualifié sur le marché de l'emploi. Plus elles étaient grandes, plus les entreprises ont été nombreuses à rencontrer ce type de problème. Alors que 51% des petites entreprises ont affirmé manquer de personnel qualifié, la proportion atteint 64% dans les entreprises de taille moyenne et 76% parmi les grandes entreprises.

La part des entreprises faisant état de difficultés à recruter du personnel qualifié sur le marché du travail varie selon la section économique. Ce problème touche plus particulièrement la construction (63%), l'industrie manufacturière (62%) et la section de l'information et de la communication (62%). Dans les arts, les spectacles et les activités récréatives, la proportion atteint 29%.

Les entreprises qui peinent à recruter du personnel qualifié sur le marché de l'emploi se distinguent des autres par leurs efforts en matière de formation continue: 94% d'entre elles encouragent au moins une activité de formation continue, alors que la proportion se situe à 88% parmi les autres entreprises. Par ailleurs, dans leur politique en matière de formation continue, les entreprises confrontées à des problèmes de recrutement mettent davantage l'accent que les autres entreprises sur l'évaluation des besoins futurs de formation et de qualification de leurs employés.

En moyenne, ces entreprises soutiennent également un plus grand nombre de leurs employés dans leurs activités de formation continue. Pour ce qui est d'assumer les dépenses directes et indirects de ces activités, le tableau T4.5.1 montre qu'elles ne se distinguent toutefois que légèrement des entreprises qui ne sont pas confrontées au même problème.

Dans l'ensemble, les résultats révèlent que les entreprises peinant à trouver du personnel qualifié tentent de résoudre leurs problèmes en matière de qualification par des mesures de formation continue, car elles ne pourront pas combler leur déficit en engageant de nouveaux employés. Elles n'investissent cependant que légèrement plus de ressources dans la formation continue de leurs employés.

Entreprises ayant des difficultés de recrutement, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.5.1

	Entreprises touchées par le manque de personnel qualifié sur le marché du travail		Entreprises non touchées par ce problème	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	93	1,3	85	2,0
La formation est un élément important de la stratégie de l'entreprise	82	2,1	72	2,6
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	67	2,7	57	3,0
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	84	2,0	75	2,5
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	55	2,7	48	2,8
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	47	5,2	38	3,0
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,8	0,2	0,6	0,1
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	0,9	0,2	0,7	0,1

¹ Intervalle de confiance (95%)

4.6 Entreprises avec une convention collective de travail (CCT)

Dans l'enquête SBW 2015, 34% de toutes les entreprises avaient une convention collective de travail (CCT) contenant des dispositions relatives à la formation de base et à la formation continue. Ces dispositions ont pour effet que les entreprises avec CCT

sont plus nombreuses à soutenir la formation continue de leurs employés que les entreprises qui en sont dépourvues. Dans leur politique interne, les premières mettent en outre plus souvent l'accent sur l'évaluation des besoins de qualification et en matière de formation de leur personnel que les secondes. Les entreprises avec CCT ne soutiennent cependant pas davantage leurs employés dans le domaine de la formation continue (T4.6.1).

Entreprises avec CCT, et leurs performances en matière de formation continue, en 2015

Total des entreprises

T4.6.1

	Entreprises avec CCT		Entreprises sans CCT	
	En %	+/- ¹	En %	+/- ¹
Au moins un type de formation continue	92	1,8	88	1,5
La formation est un élément important de la stratégie de l'entreprise	81	2,7	74	2,1
L'entreprise évalue de manière régulière ses besoins futurs en qualifications et compétences	67	3,4	60	2,4
L'entreprise évalue de manière régulière les besoins spécifiques des employés en matière de formation	85	2,5	77	2,0
L'entreprise possède habituellement un budget annuel pour la formation et la formation continue	54	3,4	49	2,3
Taux de participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise	47	7,2	41	2,5
Part des dépenses directes de formation continue au total des dépenses de personnel	0,8	0,2	0,7	0,1
Part des heures consacrées à des cours de formation dans les heures travaillées	0,9	0,2	0,8	0,2

¹ Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – SBW 2015

© OFS 2018

5 Comparaison européenne

Pour comparer les activités des entreprises suisses dans la formation professionnelle continue au niveau européen, quelques chiffres de l'enquête SBW 2015 ont été mis en rapport avec ceux de l'enquête européenne Continuing Vocational Training Survey (CVTS) sur le même thème. Coordonnée par Eurostat, cette enquête est réalisée tous les cinq ans. Les calculs ci-après ont été réalisés pour l'année de référence 2015. La plupart des pays européens ne disposant pas de données sur les sections économiques entreprises publiques, enseignement et santé humaine et action sociale, elles ont été exclues de la comparaison. De plus, comme Eurostat ne publie pas d'intervalle de confiance, le présent chapitre ne peut fournir aucune indication sur la précision statistique des données.

5.1 Activités de formation continue des entreprises en comparaison européenne

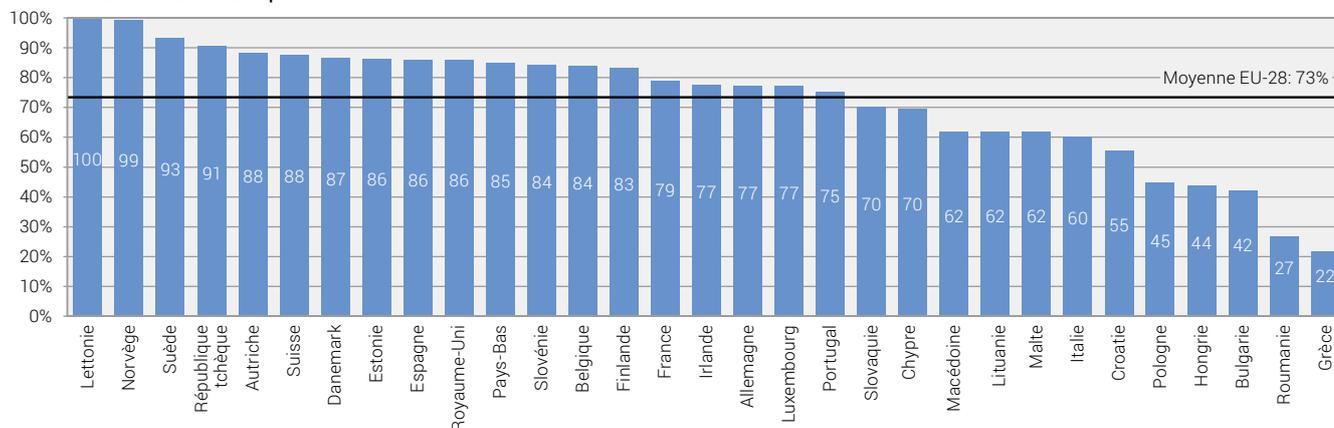
En comparaison européenne, la Suisse se classe dans le premier quart des pays dont les entreprises soutiennent la formation continue. Seuls les pays nordiques que sont la Lettonie, la Norvège et la Suède ainsi que la République tchèque se placent devant la Suisse, affichant une part plus grande d'entreprises formatrices (toutes activités de formation continue confondues; G5.1.1). Avec une part de 88%, la Suisse ne se situe pas moins nettement au-dessus de la moyenne de l'UE (73%).

Entreprises formatrices, comparaison européenne, en 2015

Par pays

G5.1.1

Part en % dans le total des entreprises



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© OFS 2018

Pour ce qui est du soutien accordé à des cours de formation continue, les entreprises suisses arrivent en groupe de tête, avec celles de la Norvège et de la République tchèque (G5.1.2). Alors que 80% des entreprises suisses soutiennent ces cours, leur proportion avoisine 90% en Norvège et 89% en République tchèque.

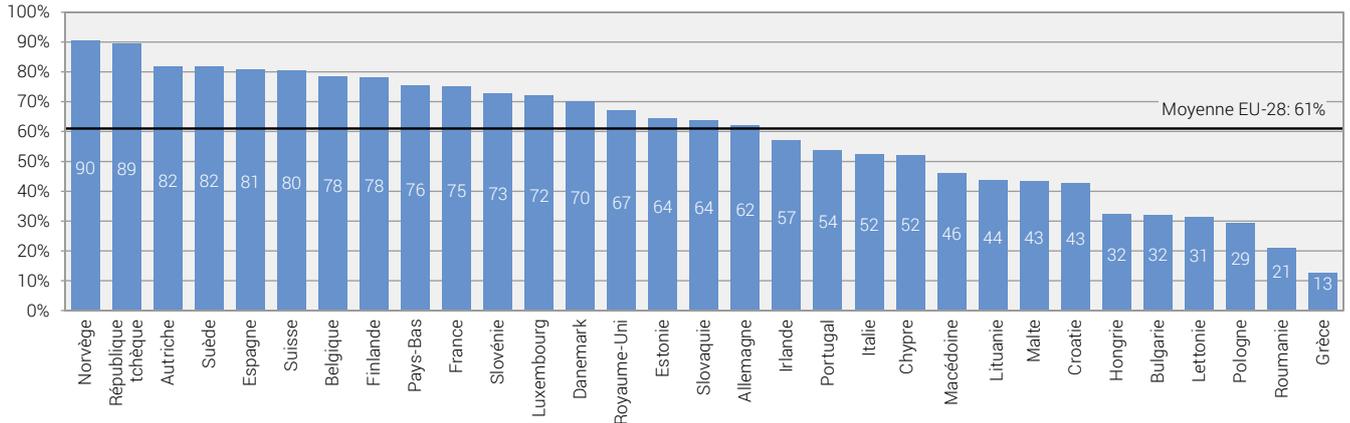
La fréquence à laquelle les entreprises suisses soutiennent d'autres activités de la formation continue en dehors des cours (séminaires, conférences, formations sur le lieu de travail, etc.) est également supérieure à la moyenne (G5.1.3).

Entreprises soutenant des cours de formation continue, comparaison européenne, en 2015

Par pays

G5.1.2

Part en % dans le total des entreprises



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

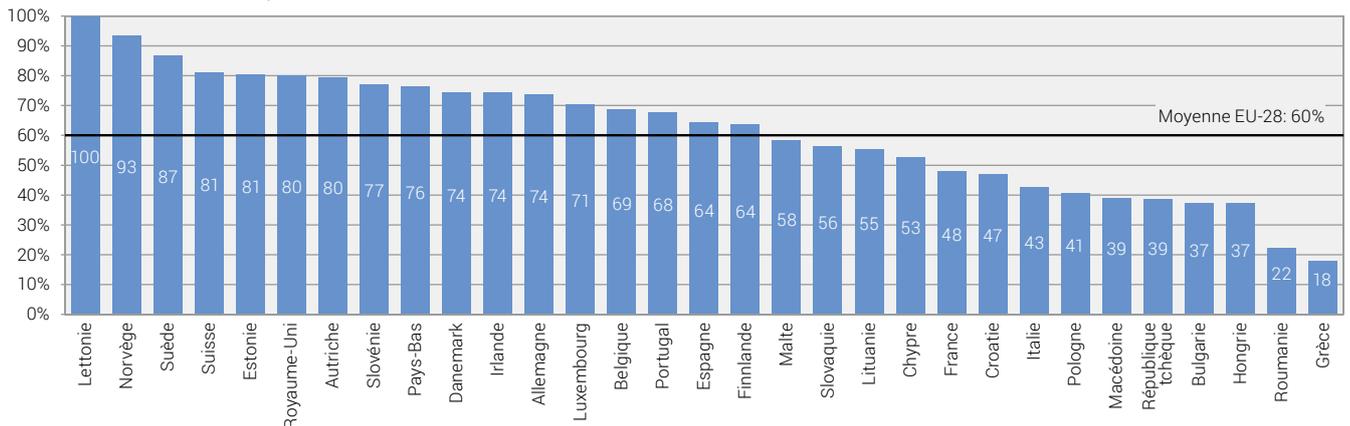
© OFS 2018

Entreprises avec mesures de formation professionnelle continue autres que les cours, comparaison européenne, en 2015

Par pays

G5.1.3

Part en % dans le total des entreprises



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© OFS 2018

Comme les activités de formation continue (tous types d'activités confondus) dépendent fortement de la taille de l'entreprise et de la structure des entreprises par pays, ces corrélations sont présentées ci-après. Dans la comparaison, les entreprises suisses moyennes et grandes soutiennent fermement les activités de formation continue et occupent des positions de pointe au niveau européen (G5.1.4). Affichant des proportions de 100% et, respectivement, de 98% d'entreprises formatrices, elles s'engagent

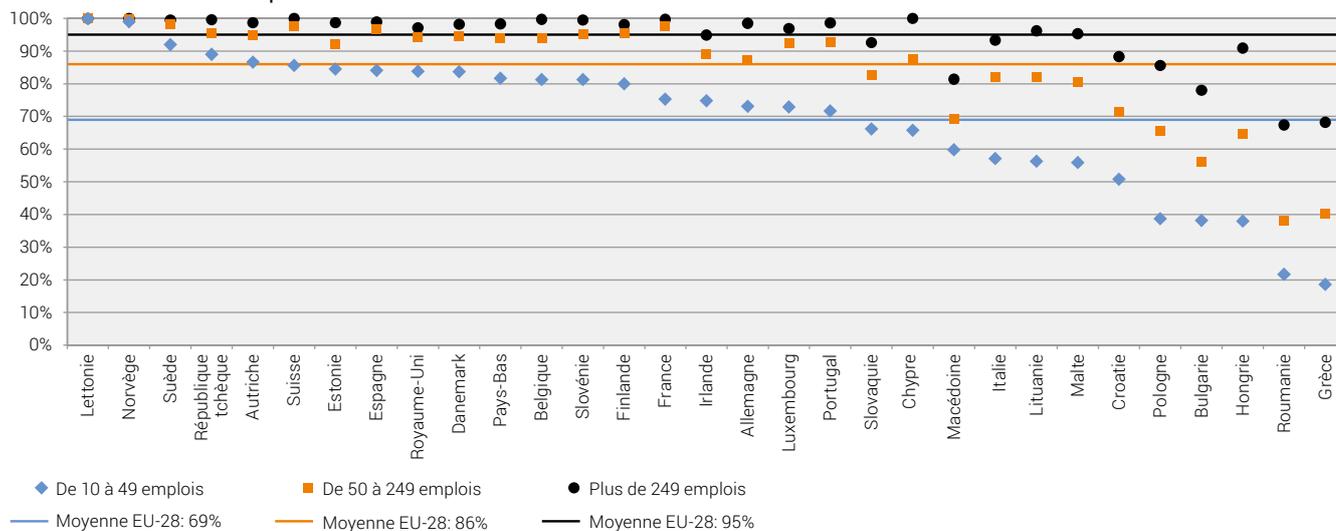
tout autant que les entreprises de taille moyenne lettonnes, norvégiennes et suédoises (98% à 100%) et que les grandes entreprises de ces mêmes pays (100%). Les petites entreprises suisses se situent aussi dans le premier quart du classement au niveau européen, mais ne figurent pas parmi les plus performantes. Dans cette catégorie d'entreprises, ce sont les entreprises de Lettonie, de Norvège et de Suède qui occupent les premiers rangs.

Entreprises formatrices, comparaison européenne, en 2015

Par pays, selon la taille de l'entreprise

G5.1.4

Part en % dans le total des entreprises



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© OFS 2018

5.2 Volume de formation continue des entreprises en comparaison européenne

Si l'on considère le volume des efforts de formation continue, on observe que les entreprises suisses se situent au-dessous de la moyenne européenne. Le taux de participation aux activités de formation continue avoisine 45% dans les entreprises suisses, alors que la moyenne européenne atteint 49% (G5.2.1). Le taux de participation des employés à des cours de formation continue est le plus élevé en République tchèque (87%) et le plus faible en

Hongrie (30%). Les raisons qui expliquent la participation à la formation continue en entreprise sont multiples et il est impossible de les élucider dans le cadre de cette comparaison.

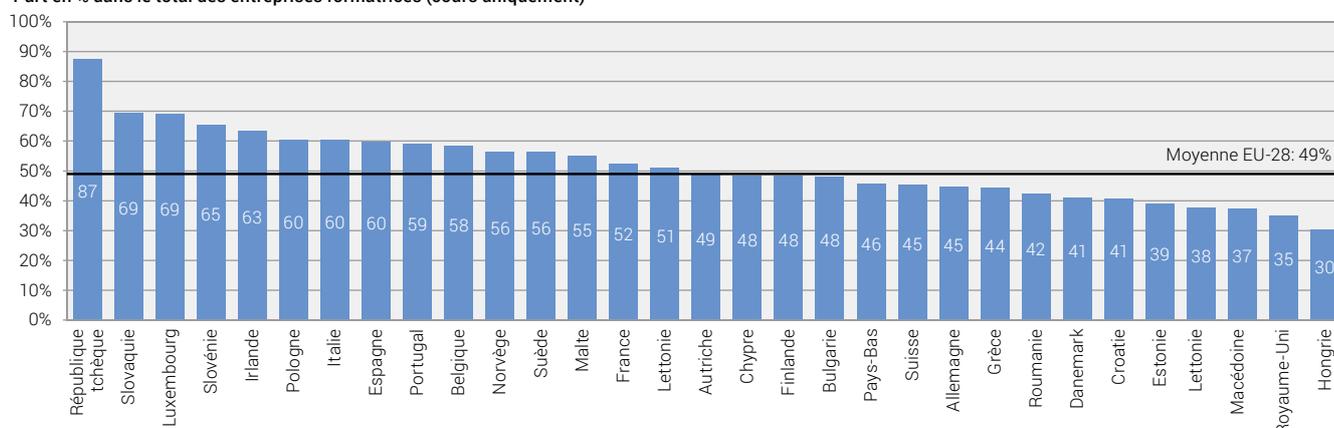
La durée de participation à des cours de formation continue varie beaucoup d'un pays à l'autre (G5.2.2). Les employés irlandais passent le plus de temps à suivre des cours de formation continue (25 heures) et les employés lituaniens le moins (7 heures). Avec 14 heures par employés, la Suisse se situe au-dessus de la moyenne européenne (12 heures) et figure dans le premier tiers du classement.

Participation des employés à des cours soutenus par l'entreprise, comparaison européenne, en 2015

Par pays

G5.2.1

Part en % dans le total des entreprises formatrices (cours uniquement)



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

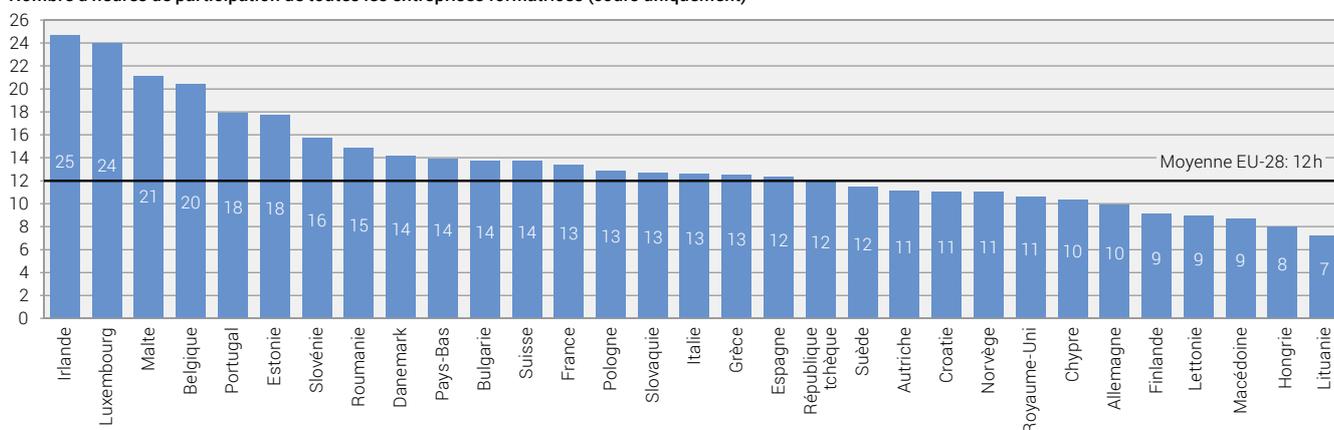
© OFS 2018

Nombre d'heures de participation à des cours de formation continue, par emploi, comparaison européenne, en 2015

Par pays

G5.2.2

Nombre d'heures de participation de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)



Remarque: Suisse 2015 sans les sections O, P, Q

Sources: OFS – SBW 2015; Eurostat – CVTS5 2015

© OFS 2018

6 Définitions et sources

6.1 Définitions

Dépenses pour les cours de formation professionnelle continue

Les dépenses pour les cours de formation professionnelle continue comprennent :

- les montants versés aux prestataires externes pour la participation des employés aux cours de formation professionnelle continue; les coûts des formateurs externes employés pour donner des cours au sein de l'entreprise;
- les frais de voyage, d'hébergement et de nourriture des employés participant à des cours de formation continue;
- les dépenses de personnel pour les formateurs internes à l'entreprise;
- les coûts du centre de formation ou des locaux spécifiquement destinés à la formation dans l'entreprise (dans lesquels ont lieu les cours de formation professionnelle continue);
- les coûts du matériel pédagogique des cours de formation professionnelle continue.

Les dépenses engagées pour la formation des personnes au bénéfice d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne sont pas prises en considération.

Versements de contributions à des fonds pour la formation professionnelle continue

Il s'agit ici des sommes versées par l'entreprise à des arrangements de financement collectif gérés par l'intermédiaire de l'Etat ou d'autres organisations en faveur de la formation professionnelle continue.

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue comprend toutes les mesures et activités de formation dont l'objectif premier est de transmettre des compétences et des connaissances nouvelles ou de développer et améliorer des compétences et des connaissances existantes. La formation continue peut être dispensée sous forme de cours ou sous d'autres formes (séminaires, conférences, formations au poste de travail, etc.).

Sont considérées comme formations professionnelles continues les activités qui remplissent les critères suivants :

- l'activité doit être au moins partiellement financée par l'entreprise (le financement peut se faire de manière indirecte, par exemple par le versement de contributions à un fonds de formation ou par la possibilité donnée à l'employé de suivre la formation pendant le temps de travail).
- l'activité doit être programmée à l'avance et viser expressément un objectif de formation. Les processus d'apprentissage automatiques ou inconscients ne sont pas pris en considération.

La formation des apprentis et des stagiaires n'est pas prise en considération.

Cours de formation professionnelle continue

Les cours de formation professionnelle continue se déroulent habituellement dans un endroit autre que la place de travail (la formation a lieu dans un endroit spécialement destiné à cet effet tel qu'une salle de cours ou un centre de formation). Ils présentent un degré d'organisation élevé. La durée, le lieu et le contenu du cours sont clairement définis par l'organisateur. Le contenu est conçu pour un groupe de personnes. On distingue deux types de cours :

Cours internes : cours qui sont essentiellement conçus et gérés par l'entreprise elle-même. L'entreprise est seule responsable du contenu du cours. Le cours peut être conçu par exemple par le département de l'entreprise qui est responsable de la formation du personnel. L'emplacement géographique réel du cours n'importe pas. Un cours interne peut se dérouler aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Cours externes : cours qui sont essentiellement conçus et gérés par un autre organisme que l'entreprise elle-même. Il peut s'agir d'un prestataire de formation continue, d'une institution de formation qui ne fait pas partie de l'entreprise ou d'une institution qui appartient à une autre entreprise du même groupe. Il importe que la responsabilité du contenu du cours ne soit pas du ressort de l'entreprise. Le cours a été choisi ou commandé/acheté par l'entreprise. L'emplacement géographique réel du cours n'importe pas. Un cours externe peut se dérouler aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Rotations des personnes à différents postes de travail, échanges, détachements ou visites d'étude

Ces activités de formation continue doivent permettre aux employés d'étendre leurs connaissances spécifiques et leurs compétences en travaillant dans un autre lieu, un autre domaine, etc. Les transferts d'employés d'un poste de travail à un autre qui ne font pas partie d'un programme de développement ne sont pas concernés.

Conférences, workshops, foires et séminaires

La participation à ce type d'événements est considérée comme formation continue lorsqu'elle est planifiée et que le participant a pour objectif principal l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences.

Cercles d'apprentissage ou de qualité

Les cercles d'apprentissages sont des groupes d'employés qui se rencontrent régulièrement et qui ont pour but principal d'élargir leurs connaissances sur l'organisation, les procédures ou l'environnement du travail. Les cercles de qualité sont des groupes de travail qui ont pour objectif la résolution, par la discussion, de problèmes liés à la production ou l'environnement de travail.

Coûts de la main-d'œuvre

Les coûts de la main-d'œuvre comprennent :

- le total des salaires bruts des employés de l'entreprise;
- les cotisations sociales payées par l'employeur;
- les coûts directs des cours de formation continue.

Apprentissage planifié sous forme de formation sur le lieu de travail (ou formation «sur le tas»)

Il s'agit ici de périodes planifiées de formation, de tutorat, d'acquisition de savoir-faire et d'expérience pratique sur le lieu de travail ou en situation de travail et en recourant aux outils de travail habituels.

La formation est normalement donnée par un supérieur hiérarchique, un spécialiste ou encore un collègue de travail.

Apprentissage planifié sous forme d'autoformation (p. ex. e-learning autodirigé)

On parle d'autoformation lorsqu'un individu s'engage dans un processus de formation qu'il a planifié à l'avance et qu'il gère de manière autonome la durée et l'endroit de son apprentissage.

Perception de contributions ou de subventions pour la formation professionnelle continue

Il s'agit ici des subventions ou contributions financières pour la formation professionnelle continue que l'entreprise a reçues de la part de l'Etat ou d'autres organisations. Il s'agit par exemple de :

- contributions financières de la part de fonds régionaux ou sectoriels;
- contributions financières de la part de fonds nationaux;
- subventions gouvernementales;
- ristournes gouvernementales sur les dépenses de formation;
- déductions fiscales sur les dépenses de formation;
- une assistance financière de la part de sources non gouvernementales telles que des fondations privées;
- des sommes que des organismes ou individus externes ont versées à votre entreprise pour l'utilisation de ses ressources (matériel, locaux) de formation;
- des sommes que des organismes ou individus externes ont versées à votre entreprise pour ses prestations en tant qu'organisatrice de cours de formation professionnelle continue.

Temps consacré à la formation continue

Le nombre total d'heures consacrées à la formation continue correspond au nombre d'heures que les employés de l'entreprise ont passées à suivre des cours de formation continue pendant l'année de référence. Ne sont comptées que les heures consacrées au cours proprement dit et à l'étude du matériel de cours pendant le temps de travail.

Entreprise

L'entreprise correspond à la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision. Une entreprise exerce son activité dans un ou plusieurs établissements. L'établissement correspond à une entreprise ou une partie d'entreprise (atelier, usine, magasin, bureau ou entrepôt) située en un lieu géographiquement identifié. Dans ce lieu, ou à partir de ce lieu, sont exercées des activités économiques pour lesquelles, sauf exception, une ou plusieurs personnes travaillent (éventuellement à temps partiel) pour le compte d'une même entreprise.

6.2 Sources

Le Microrecensement formation de base et formation continue (MRF 2016)

Le Microrecensement formation de base et formation continue 2016 (MRF 2016) est une enquête quinquennale qui s'insère dans le programme de recensement de la population suisse. Il s'agit d'une enquête par échantillonnage réalisée par entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Le relevé a été mené en trois langues (fr/all/it) d'avril 2016 à décembre 2016.

L'étude porte sur la population résidante permanente de Suisse âgée de 15 à 75 ans. Les questions portant sur la formation continue se réfèrent aux 12 mois qui précèdent l'entretien téléphonique.

Un échantillon de 26 447 personnes a été tiré au hasard par l'OFS à partir de son cadre de sondage pour les enquêtes auprès des personnes et des ménages (SRPH). Des 15 924 personnes, pour lesquelles l'appartenance au groupe cible a été vérifiée, 11 926 (75%) ont participé à l'enquête. Pour tenir compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse, l'échantillon a fait l'objet d'une pondération et d'un calage.

L'enquête sur la formation continue dans les entreprises (SBW)

L'enquête sur la formation continue dans les entreprises (SBW) vise à mesurer l'activité des entreprises suisses dans le domaine de la formation continue de leurs employés. Elle produit des données sur la nature, le volume et le financement des activités de formation que les entreprises soutiennent et sur la politique des entreprises en matière de formation continue.

Il s'agit d'une enquête écrite par échantillonnage. Les entreprises répondent sur un questionnaire papier ou électronique (eSurvey). La participation est facultative.

Les résultats portent sur l'année 2015.

L'univers de base est constitué des entreprises publiques et privées et administrations publiques appartenant aux sections B à S de la NOGA et comptant au moins dix employés.

Les entreprises sont tirées au sort dans le Registre des entreprises et des établissements (REE). Le tirage s'opère selon un plan d'échantillonnage basé sur la taille et la section d'activité économique des entreprises (sections NOGA). Un échantillon séparé est constitué pour les administrations publiques (communales, cantonales et fédérales). Le taux de réponse brut est de 54% pour les entreprises publiques et privées, de 82% pour les administrations publiques, soit 4073 et 234 interviews valables (respectivement pour les entreprises publiques et privées et pour les administrations publiques). Les résultats présentés tiennent compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse. Ils sont pondérés et calibrés.

Pour la section D de la NOGA, une centrale nucléaire a été écartée, car elle présentait des activités de formation atypiques pour cette branche d'activité, entraînant une forte distorsion des résultats. Les administrations publiques figurent dans la section O de la NOGA. Comme elles forment un échantillon séparé, la section O ne représente dans l'enquête que les entreprises publiques.

Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Réalisée auprès des entreprises, l'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS) s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'UE sur l'apprentissage tout au long de la vie. Elle vise à fournir des statistiques comparables sur la formation professionnelle continue en entreprise et couvre les thèmes suivants:

- formation professionnelle continue, offre et demande de compétences et besoins de formation;
- mesure de la forme, du contenu et du volume de la formation continue;
- ressources propres des entreprises en formation et recours à des formateurs extérieurs;
- coûts de la formation continue;
- formation professionnelle initiale.

L'univers de base est constitué des entreprises appartenant aux sections B à N e S de la NOGA et comptant au moins dix employés.

Des enquêtes ont été réalisées pour les années de référence 1993, 1999, 2005, 2010 et 2015.

7 Bibliographie

Behringer, Friederike (2011): *Betriebliche Weiterbildung in Europa, Wirtschaftsdienst 2011*, Sonderheft, S. 9–15.

LFCo (2014): *Loi fédérale du 20. Juin 2014 sur la formation continue.*

Messer Dolores et Wolter Stefan C. (2009): *Les dépenses pour la formation continue en Suisse: une estimation. La Vie économique.* Download (15.08.2018): <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2009/06/messer-2/>

Office fédérale de la Statistique OFS (2014): *La formation continue en entreprise en Suisse. Résultats de l'enquête 2011 auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW)*, OFS, Neuchâtel.

Prey, Hedwig und Widmer, Rolf (2003): *Betriebliche Weiterbildung in der Schweiz – Wirkungen. Die Volkswirtschaft 11.*

Rosenblatt, Bernhard von (2012): *Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen.* In: Herbert Loebe & Eckart Severing, Eckart (Hrsg.). *Qualifizierungsberatung in KMU: Förderung systematischer Personalentwicklung.* Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Schläfli, André und Sgier, Irena (2008): *Porträt Weiterbildung. Schweiz*, Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Vollmar, Meike (2013): *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2010*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, S.276–287.

Programme des publications de l'OFS

En tant que service statistique central de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public. Il utilise plusieurs moyens et canaux pour diffuser ses informations statistiques par thème.

Les domaines statistiques

- 00 Bases statistiques et généralités
- 01 Population
- 02 Espace et environnement
- 03 Travail et rémunération
- 04 Économie nationale
- 05 Prix
- 06 Industrie et services
- 07 Agriculture et sylviculture
- 08 Énergie
- 09 Construction et logement
- 10 Tourisme
- 11 Mobilité et transports
- 12 Monnaie, banques, assurances
- 13 Sécurité sociale
- 14 Santé
- 15 Éducation et science
- 16 Culture, médias, société de l'information, sport
- 17 Politique
- 18 Administration et finances publiques
- 19 Criminalité et droit pénal
- 20 Situation économique et sociale de la population
- 21 Développement durable, disparités régionales et internationales

Les principales publications générales

L'Annuaire statistique de la Suisse



L'Annuaire statistique de la Suisse de l'OFS constitue depuis 1891 l'ouvrage de référence de la statistique suisse. Il englobe les principaux résultats statistiques concernant la population, la société, l'État, l'économie et l'environnement de la Suisse.

Le Mémento statistique de la Suisse



Le mémento statistique résume de manière concise et attrayante les principaux chiffres de l'année. Cette publication gratuite de 52 pages au format A6/5 est disponible en cinq langues (français, allemand, italien, romanche et anglais).

Le site Internet de l'OFS: www.statistique.ch

Le portail «Statistique suisse» est un outil moderne et attrayant vous permettant d'accéder aux informations statistiques actuelles. Nous attirons ci-après votre attention sur les offres les plus prisées.

La banque de données des publications pour des informations détaillées

Presque tous les documents publiés par l'OFS sont disponibles gratuitement sous forme électronique sur le portail Statistique suisse (www.statistique.ch). Pour obtenir des publications imprimées, vous pouvez passer commande par téléphone (058 463 60 60) ou par e-mail (order@bfs.admin.ch).
www.statistique.ch → Trouver des statistiques → Catalogues et banques de données → Publications

Vous souhaitez être parmi les premiers informés?



Abonnez-vous à un Newsmail et vous recevrez par e-mail des informations sur les résultats les plus récents et les activités actuelles concernant le thème de votre choix.
www.news-stat.admin.ch

STAT-TAB: la banque de données statistiques interactive



La banque de données statistiques interactive vous permet d'accéder simplement aux résultats statistiques dont vous avez besoin et de les télécharger dans différents formats.
www.stattab.bfs.admin.ch

Statatlas Suisse: la banque de données régionale avec ses cartes interactives



L'atlas statistique de la Suisse, qui compte plus de 4500 cartes, est un outil moderne donnant une vue d'ensemble des thématiques régionales traitées en Suisse dans les différents domaines de la statistique publique.
www.statatlas-suisse.admin.ch

Pour plus d'informations

Service de renseignements statistiques de l'OFS

058 463 60 11, info@bfs.admin.ch

Quelle importance les entreprises suisses accordent-elles à la formation professionnelle continue? Quelles activités de formation continue encouragent-elles et quelles sont les raisons à l'origine d'une absence de soutien? En publiant la statistique de la formation continue en entreprise (SBW), l'OFS livre pour la deuxième fois des réponses statistiques à ces questions et à d'autres sur le thème de la formation professionnelle continue. La présente publication se fonde sur l'exploitation des données de la nouvelle enquête sur la formation continue en entreprise (enquête 2016 – année de référence 2015). Les résultats sont présentés selon la taille de l'entreprise et la section économique. La publication présente par ailleurs des portraits statistiques d'entreprises confrontées à différents défis en matière de personnel et appliquant des stratégies différentes. Elle établit en outre une comparaison qui replace la Suisse dans le contexte européen.

Commandes d'imprimés

Tél. 058 463 60 60
Fax 058 463 60 61
order@bfs.admin.ch

Prix

Fr. 10.– (TVA excl.)

Téléchargement

www.statistique.ch (gratuit)

Numéro OFS

1393-1501

ISBN

978-3-303-15640-7

La statistique www.la-statistique-compte.ch
compte pour vous.