

# 15

Education et science

1393-1101

## La formation continue en entreprise en Suisse

### Résultats de l'enquête 2011 auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW)



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

Neuchâtel, 2014

La série «Statistique de la Suisse»  
publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS)  
couvre les domaines suivants:

- 0** Bases statistiques et généralités
- 1** Population
- 2** Espace et environnement
- 3** Vie active et rémunération du travail
- 4** Economie nationale
- 5** Prix
- 6** Industrie et services
- 7** Agriculture et sylviculture
- 8** Energie
- 9** Construction et logement
- 10** Tourisme
- 11** Mobilité et transports
- 12** Monnaie, banques, assurances
- 13** Protection sociale
- 14** Santé
- 15** Education 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 et disparités régionales et internationales

# La formation continue en entreprise en Suisse

Résultats de l'enquête 2011 auprès des entreprises  
sur la formation professionnelle continue (SBW)

**Rédaction** Mirjam Cranmer

**Editeur** Office fédéral de la statistique (OFS)

<b>Editeur:</b>	Office fédéral de la statistique (OFS)
<b>Complément d'information:</b>	Mirjam Cranmer, tél. 058 463 63 60 E-mail: <a href="mailto:weiterbildung@ bfs.admin.ch">weiterbildung@ bfs.admin.ch</a>
<b>Auteur:</b>	Mirjam Cranmer
<b>Diffusion:</b>	Office fédéral de la statistique, CH-2010 Neuchâtel Tél. 058 463 60 60 / fax 058 463 60 61 / e-mail: <a href="mailto:order@ bfs.admin.ch">order@ bfs.admin.ch</a>
<b>Numéro de commande:</b>	1393-1101
<b>Prix:</b>	14 francs (TVA excl.)
<b>Série:</b>	Statistique de la Suisse
<b>Domaine:</b>	15 Education et science
<b>Langue du texte original:</b>	Français
<b>Page de couverture:</b>	OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Biel/Bienne; photo: © gradt – Fotolia.com
<b>Graphisme/Layout:</b>	Section DIAM, Prepress/Print
<b>Copyright:</b>	OFS, Neuchâtel 2014 La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, si la source est mentionnée
<b>ISBN:</b>	978-3-303-15581-3

# Table des matières

<b>L'essentiel en bref</b>	<b>5</b>	
<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Formation continue en entreprise</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Activité de formation continue des entreprises</b>	<b>9</b>
2.1.1	Activités de formation continue des entreprises	9
2.1.2	Programmes des cours de formation professionnelle continue	13
2.1.3	Prestataires sollicités par les entreprises pour les cours de formation continue	18
<b>2.2</b>	<b>Dépenses en faveur de la formation continue et financement</b>	<b>22</b>
2.2.1	Budget pour la formation continue	22
2.2.2	Dépenses des entreprises formatrices pour des cours de formation professionnelle continue	23
<b>2.3</b>	<b>Facteurs limitant l'offre de formation continue des entreprises</b>	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>Participation à la formation continue soutenue par les entreprises</b>	<b>33</b>
<b>3.1</b>	<b>Participation des employés à la formation continue soutenue par les entreprises</b>	<b>33</b>
3.1.1	Participation des employés aux cours de formation continue soutenus par les entreprises	33
3.1.2	Participation des employés à la formation professionnelle supérieure	37
3.1.3	Part des cours soutenus dans le total des cours suivis	38
<b>3.2</b>	<b>Satisfaction avec la situation en matière de formation et de formation continue</b>	<b>39</b>
<b>4</b>	<b>Assurance qualité des entreprises</b>	<b>41</b>
<b>4.1</b>	<b>Recherche d'informations par les entreprises</b>	<b>41</b>
<b>4.2</b>	<b>Assurance de la qualité des mesures de formation continue soutenues par les entreprises</b>	<b>42</b>
<b>4.3</b>	<b>Contrôle de l'efficacité des mesures de formation continue soutenues par les entreprises</b>	<b>44</b>
<b>5</b>	<b>Administration publique</b>	<b>47</b>
<b>5.1</b>	<b>Mesures de formation continue soutenues par les administrations publiques</b>	<b>47</b>
<b>5.2</b>	<b>Prestataires pris en compte pour l'organisation de cours de formation continue</b>	<b>48</b>
<b>5.3</b>	<b>Budget et dépenses pour cours de formation continue</b>	<b>50</b>
<b>5.4</b>	<b>Limitation de l'offre de formation continue</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>Comparaison internationale</b>	<b>52</b>
<b>6.1</b>	<b>Activités de formation continue des entreprises</b>	<b>52</b>
<b>6.2</b>	<b>Coûts de la formation continue</b>	<b>54</b>
<b>6.3</b>	<b>Participation à des cours de formation professionnelle continue encouragés par l'employeur</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Méthode</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>Bibliographie</b>	<b>58</b>



# L'essentiel en bref

## Activités des entreprises en faveur de la formation continue

En 2011, une large majorité des entreprises suisses (83%) ont soutenu la formation continue. Pour cela, elles ont choisi une ou plusieurs des mesures suivantes: conférences, ateliers, séminaires, foires commerciales, programmes d'échange en entreprise, formations ou formations continues en situation de travail, cercles d'apprentissage ou de qualité, autoformation, cours internes ou externes. De toutes les entreprises, 35% ont soutenu la fréquentation de cours qui étaient explicitement destinés à la préparation d'un examen de formation professionnelle supérieure. L'intensité du soutien à la formation continue varie selon la taille des entreprises et selon leur secteur d'activité. Pour les cours internes, les différences selon la taille de l'entreprise sont particulièrement grandes: 45% des petites entreprises (entre 10 et 49 employés) contre 94% des grandes entreprises (plus de 250 employés) proposent des cours internes. Les cours que les entreprises soutiennent le plus fréquemment servent à acquérir des connaissances techniques, pratiques ou spécifiques au travail. Sans surprise, le contenu des cours dépend aussi de l'activité de base de chaque entreprise. En règle générale, plusieurs types de prestataires de formation continue sont sollicités pour les cours externes. La majorité des entreprises (57%) déclarent avoir choisi un prestataire privé. Dans quelques branches pourtant les prestataires privés n'arrivent pas clairement en tête des préférences; les institutions publiques de formation y sont aussi souvent prises en considération.

## Dépenses et financement de la formation continue

Pour l'année de référence 2011, 39% de toutes les entreprises possèdent un budget annuel pour la formation continue. Parmi les grandes entreprises, cette part atteint 85%. En moyenne, les dépenses s'élèvent à 587 francs pour les employés de toutes les entreprises. Ce montant inclut les coûts pour les cours internes et/ou externes, les frais de voyage et les autres frais. Les dépenses par participant sont naturellement plus élevées et totalisent 1376 francs. En moyenne, les entreprises investissent dans la formation continue 0,8% du coût de la main-d'œuvre – qui inclut les salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur et les coûts de formation continue. Un soutien en temps de la part de l'employeur dépend fortement du type de formation continue: 43% des formations professionnelles supérieures et 50% des cours de formation continue sont soutenus ainsi. Les employeurs rémunèrent en moyenne (médiane) 21 heures passées dans des cours de formation continue (sans la formation professionnelle supérieure).

## Facteurs limitant l'offre de formation continue des entreprises

Pratiquement toutes les entreprises (99%) qui ont soutenu la formation professionnelle continue affirment, quelle que soit leur taille, avoir limité leur offre de formation continue. Le plus souvent (48%), la stratégie alternative a consisté à engager des personnes possédant les qualifications requises. 92% des entreprises sans activités de formation continue indiquent avoir renoncé à des mesures parce que les qualifications et les compétences des employés correspondaient déjà aux besoins de l'entreprise.

## Participation à la formation continue soutenue par les entreprises

En 2011, 46% des employés des entreprises formatrices ont participé à des cours de formation continue soutenus par l'employeur. Le taux de participation diffère selon la taille de l'entreprise et la section économique. Par exemple, environ la moitié des employés de la section «Transports et entreposage» ont pris part à des cours de formation continue soutenus par l'employeur, contre 72% des employés de la section «Activités financières et d'assurance». Pour la majorité des employés soutenus dans leurs efforts de formation continue, l'entreprise accorde une participation à la fois en temps et en argent. Enfin, 3% des employés des entreprises qui encouragent la formation professionnelle supérieure accomplissent une formation professionnelle supérieure de ce type.

Pour ce qui est de leur satisfaction, 64% des employés interrogés ont répondu être satisfaits de leur situation en matière de formation/formation continue. 46% avaient suivi une formation ou une formation continue et 18% n'en avaient suivi aucune. Les 36% restants n'étaient pas satisfaits de leur situation en matière de formation ou de formation continue; 27% avaient suivi une formation ou une formation continue et 9% n'avaient accompli aucune formation.

## Assurance qualité des entreprises

Dans leur grande majorité, les entreprises prennent des mesures pour assurer la qualité de la formation continue. 78% des entreprises se renseignent préalablement sur les prestataires de formation continue et sur leurs offres de formation. La plupart des entreprises (80%) s'adressent à des prestataires privés de formation continue. Presque toutes les entreprises formatrices prennent en considération des critères particuliers pour assurer la qualité de la formation continue. Au moment de choisir les mesures de formation continue qu'elles soutiendront, 41% d'entre elles tiennent compte des standards reconnus; 72% vérifient l'impact de certaines activités de formation continue. Le plus souvent (42%), elles mesurent cet impact sur la base d'une certification ou d'un diplôme sanctionnant la réussite de la formation continue.

## Administration publique

Les administrations publiques étaient 94% à soutenir une ou plusieurs formes de formation continue. Le taux de participation des employés des administrations publiques s'est élevé à 30%. En comparaison des entreprises, les différences de taux selon la taille de l'organisation sont moindres. En moyenne, une administration publique active qui a soutenu des activités de formation continue dépense 496 francs par employé et 1592 francs par employé ayant participé à une formation continue. Alors que les entreprises privilégièrent les prestataires privés, les administrations publiques préfèrent les prestataires publics (34%) ainsi que les écoles et les hautes écoles (21%).

## Comparaison internationale

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 (87%) des entreprises suisses qui soutiennent des mesures de formation continue ne se reflète pas dans le taux de participation aux cours de formation soutenus: avec un taux de participation de 46% des employés des entreprises formatrices, la Suisse se situe légèrement au-dessous de la moyenne européenne de 48%.

# 1 Introduction

En Suisse, la formation continue possède une valeur économique, politique et sociale élevée. Pour 2007, le volume de ce marché avait été estimé à 5,3 milliards de francs environ (Messer et Wolter, 2009). Au niveau politique aussi, la formation continue est un sujet d'une grande actualité. Au niveau fédéral, un projet de loi sur la formation continue est en cours d'examen au Parlement.

L'Office fédéral de la statistique (OFS) recueille et publie depuis vingt ans des informations statistiques sur le comportement de la population en matière de formation continue. Alors que les efforts des entreprises en faveur de la formation continue sont régulièrement décrits d'un point de vue statistique en Europe, la Suisse n'a mené sa première enquête par échantillonnage auprès des entreprises suisses qu'en 2011 dans le cadre de la statistique sur la formation continue en entreprise (SBW). Cette statistique livre des informations statistiques à l'échelle nationale sur les activités de formation professionnelle continue des entreprises en Suisse. Se fondant sur la SBW2011, la présente publication répond pour la première fois de manière détaillée aux questions suivantes: quelle importance les entreprises suisses accordent-elles à la formation professionnelle continue et combien dépensent-elles? Qui participe à la formation professionnelle continue? Quelles mesures de formation continue sont-elles encouragées et qui en bénéficie? Pour quelles raisons des entreprises renoncent-elles à soutenir la formation continue?

Sur la base des données de l'enquête SBW2011, la présente publication livre de nouveaux chiffres clés sur la formation professionnelle continue des entreprises qui répondent à ces questions. L'enquête SBW2011 est complétée par des données du Microrecensement formation de base et formation continue 2011 (MRF2011) de manière à saisir la participation à la formation continue au niveau individuel, et par l'enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS) pour permettre une comparaison internationale au niveau des entreprises.

La publication débute par une description statistique détaillée des activités de formation continue des entreprises (y c. des entreprises publiques). L'accent est mis sur les types de cours soutenus par les entreprises, le financement et les raisons pour lesquelles des entreprises limitent leur offre de formation continue ou renoncent à en offrir une. Le chapitre suivant s'intéresse aux employés et à leur comportement en matière de formation continue. Le contrôle de la qualité par les entreprises est exposé dans le chapitre 4. Les chiffres sur les administrations publiques sont publiés dans un cinquième chapitre. Enfin, l'analyse se termine par une comparaison des résultats de la Suisse avec ceux des autres pays.

**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'unité de relevé dans la SBW2011 est l'entreprise. La **formation professionnelle continue** consiste en des mesures et des activités de formation qui ont, pour objectif premier, l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances, ou le développement et l'amélioration des compétences et connaissances existantes. La formation professionnelle continue doit, d'une part, être planifiée et, d'autre part, être financée par les entreprises, la possibilité de suivre la formation durant le temps de travail et le versement de contributions à des fonds de formation étant également pris en compte (cf. encadré 1).

**Encadré 1****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) situé 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.

**Formation professionnelle continue**

Au sens de l'enquête SBW, la formation professionnelle continue consiste en des mesures et des activités de formation qui ont, pour objectif premier, l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances, ou le développement et l'amélioration des compétences et connaissances existantes. Elles peuvent prendre la forme de cours ou d'autres types d'activités de formation (séminaires, conférences, formation en situation de travail, etc.). Pour être considérée comme une formation professionnelle continue dans la présente enquête, une activité doit obéir aux deux critères suivants:

- 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).
- L'activité doit être prévue et planifiée à l'avance. Elle doit avoir pour objectif premier d'élargir ou d'améliorer les connaissances ou les compétences de la personne employée. L'apprentissage qui s'effectue de manière involontaire ou par hasard ne doit pas être pris en considération.

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. Sont également inclus les cours qui sont obligatoires dans certaines branches ou les offres qui sont réglées par des conventions collectives de travail et qui sont soutenues par les entreprises.

# 2 Formation continue en entreprise

Le présent chapitre décrit les mesures de formation professionnelle continue soutenues par les entreprises. Un premier sous-chapitre examine quelles entreprises ont soutenu des mesures de formation continue et les prestataires qu'elles choisissent. Le deuxième sous-chapitre porte sur les moyens financiers qu'elles engagent en faveur de la formation continue. Ces informations se réfèrent exclusivement aux cours de formation professionnelle continue. Enfin, un dernier sous-chapitre s'intéressera aux facteurs qui expliquent pourquoi des entreprises renoncent à soutenir la formation continue.

## 2.1 Activité de formation continue des entreprises

### 2.1.1 Activités de formation continue des entreprises

En 2011, 83% des entreprises suisses ont encouragé la formation continue en soutenant ou en proposant une ou plusieurs des mesures suivantes de formation professionnelle continue:

- conférences, ateliers, foires commerciales, séminaires
- programmes d'échange (job rotation)
- formations en situation de travail

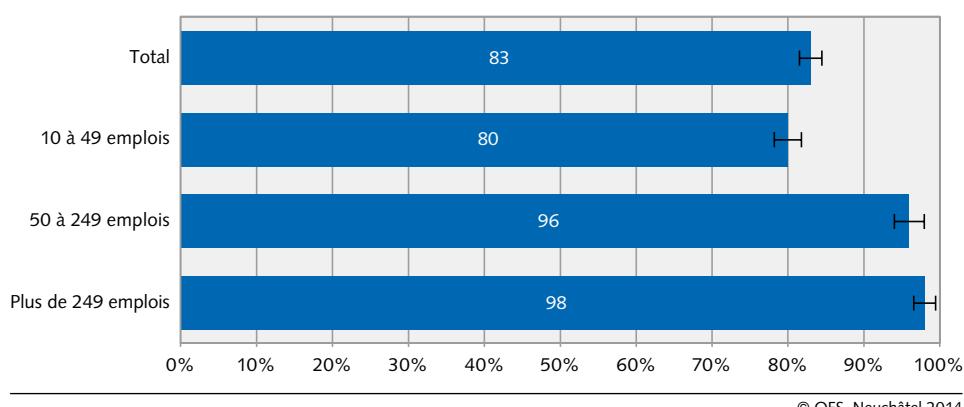
- cercles d'apprentissage ou de qualité
- autoformation
- cours externes/internes de formation continue

Le graphique G 2.1.1 révèle qu'il existe une forte corrélation entre la taille de l'entreprise et la formation professionnelle continue. On y voit que 98% des grandes entreprises (250 employés et plus) encouragent la formation continue; chez les petites entreprises (entre 10 et 49 employés), cette part est de 80%. Les parts varient aussi selon les sections. Dans presque toutes les sections, plus de 80% des entreprises soutiennent une ou plusieurs mesures de formation continue (G 2.1.2). Font exception l'hébergement et la restauration, avec une part de 54%, ainsi que les autres activités de services administratifs et de soutien avec une part de 79%.

La formation continue en entreprise s'articule en premier lieu autour de cours de formation continue. En comparaison d'autres formes de formation continue, ces cours présentent un degré élevé d'organisation. On distingue entre cours externes et cours internes à l'entreprise. Les cours externes sont des offres de formation continue au contenu largement prédefini proposées par des prestataires externes. Pour les cours internes, les entreprises participent de manière substantielle à la définition et à la réalisation des cours (cf. encadré 2).

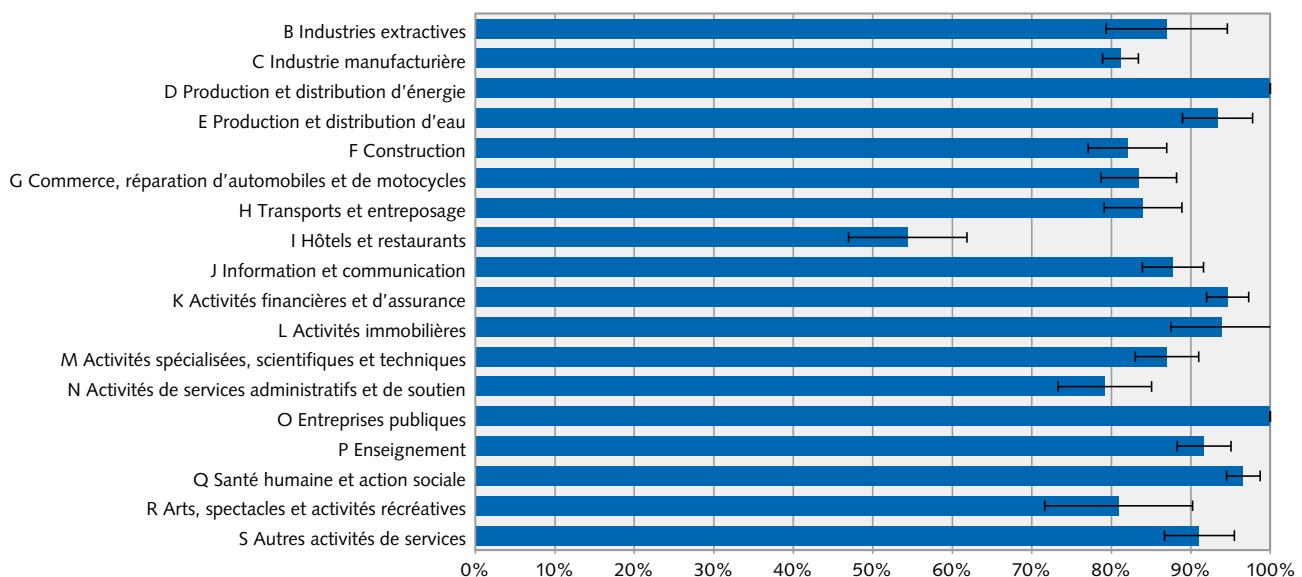
Entreprises formatrices selon la taille de l'entreprise, en 2011

G 2.1.1



## Entreprises formatrices selon la section économique, en 2011

G 2.1.2



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

La part des entreprises qui ont soutenu des cours externes de formation continue en 2011 est plus élevée que celle des entreprises qui ont proposé des cours internes de formation continue (G 2.1.3). Comme le montre le graphique G 2.1.3, 73% de toutes les entreprises ont soutenu des cours externes, et 51% des cours internes. Certaines entreprises encouragent les deux formes: 47% de toutes les entreprises ont soutenu tant des cours externes que des cours internes de formation continue (pas de graphique).

Si l'on observe des différences entre grandes et petites entreprises pour les deux types de cours, ces différences sont néanmoins plus marquées pour les cours internes: 45% des petites entreprises et 94% des grandes entreprises proposent des cours internes. Les cours externes sont soutenus par 68% des petites entreprises et par 97% des grandes entreprises. Les différences entre sections sont également considérables: si 94% des entreprises de la santé humaine et de l'action sociale encouragent la formation continue externe, cette part n'est que de 35% pour les entreprises de l'hébergement et de la restauration.

Une partie des cours soutenus prépare à un examen de la formation professionnelle supérieure. La formation professionnelle supérieure est une formation de degré tertiaire qui met avant tout l'accent sur la pratique. Elle comprend les examens professionnels, les examens professionnels supérieurs et les filières de formation des écoles supérieures.

## Encadré 2

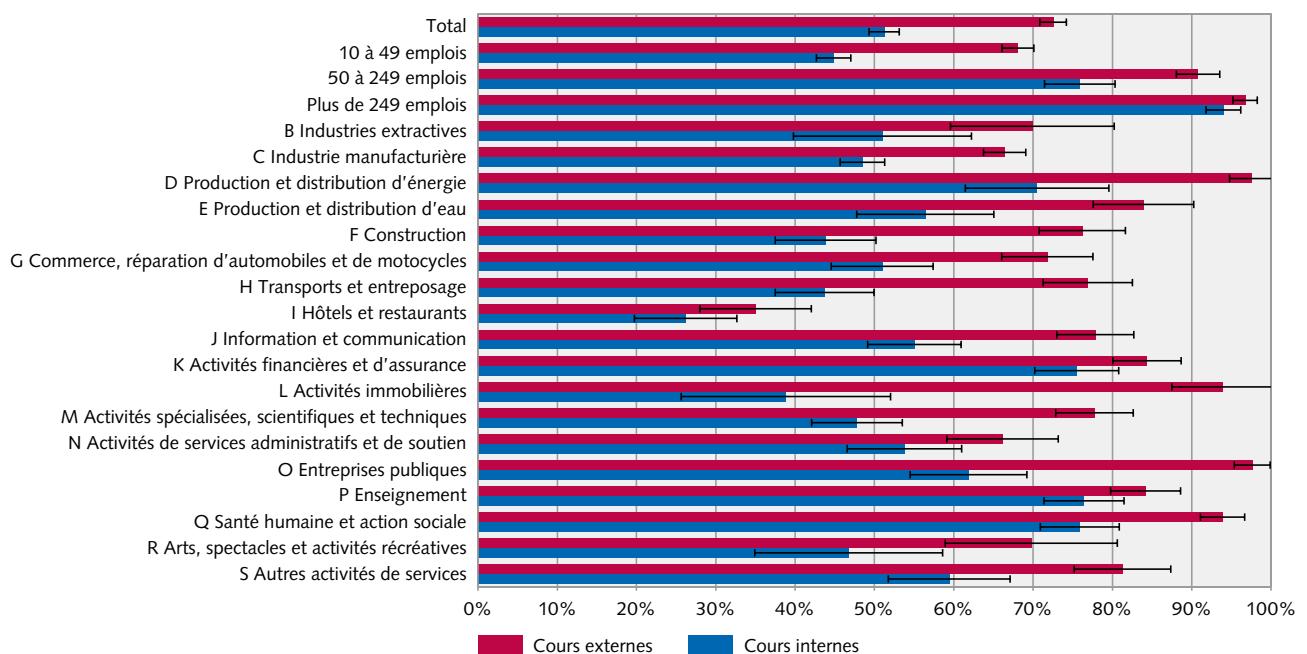
Les **cours de formation professionnelle continue** se déroulent habituellement dans un endroit autre que la place de travail (la formation a lieu dans un endroit spécialement destiné à cet effet tel qu'une salle de cours ou un centre de formation). Ils présentent un degré d'organisation élevé. La durée, 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.

## Entreprises avec cours de formation continue selon la taille de l'entreprise et la section économique, en 2011

G 2.1.3



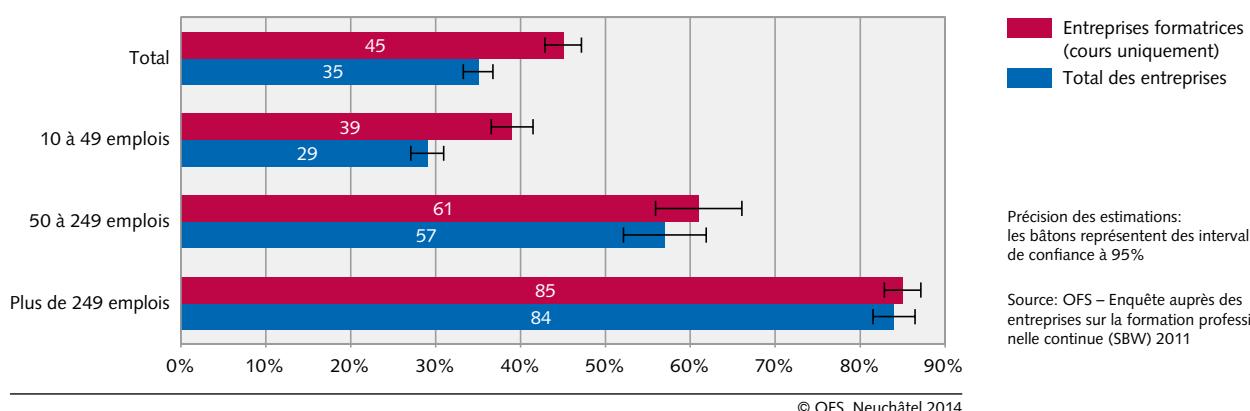
Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Entreprises avec cours de formation professionnelle supérieure selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part de toutes les entreprises et des entreprises formatrices (cours uniquement) G 2.1.4



Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

35% de toutes les entreprises soutiennent la fréquentation de cours qui sont explicitement destinés à la préparation d'un examen de la formation professionnelle supérieure, comme l'illustre le graphique G 2.1.4. Parmi les entreprises qui soutiennent des cours de formation continue (internes ou externes), cette part s'établit à 45%. Les chiffres oscillent entre 29% pour les petites entreprises et 84% pour les grandes entreprises. Les différences entre sections sont également importantes. La

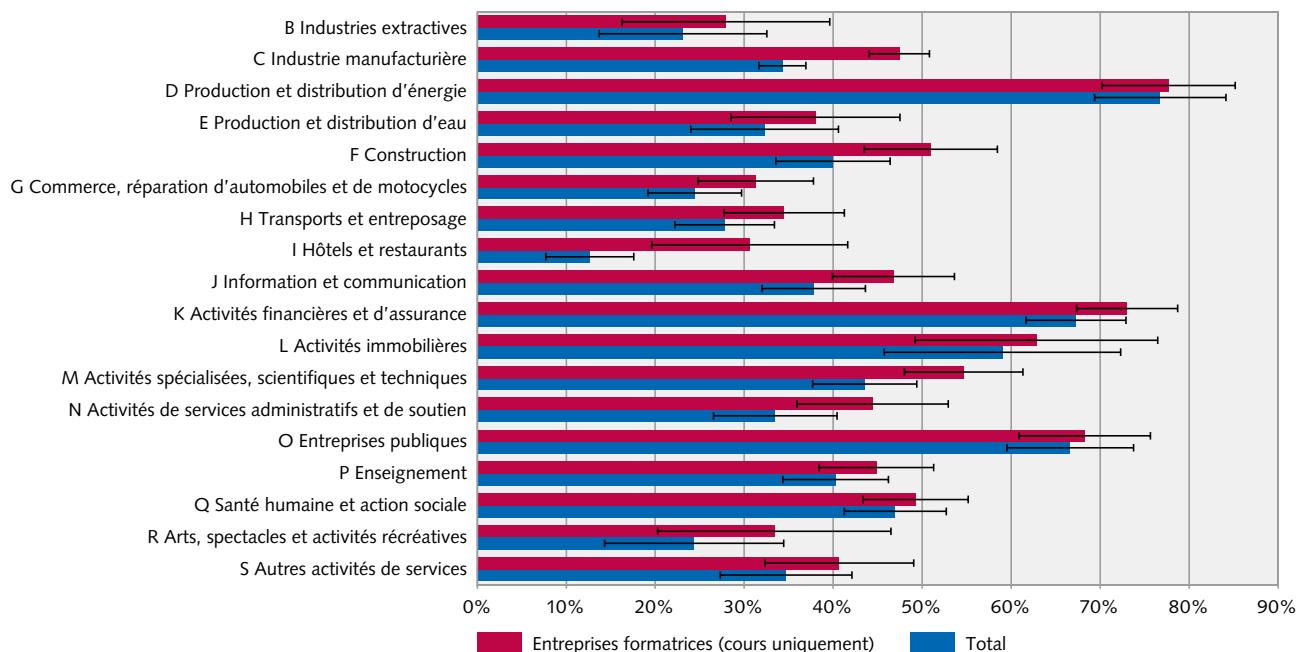
section qui affiche la plus forte proportion d'entreprises qui encouragent la formation professionnelle supérieure est celle de l'énergie, avec une part de 78%. La part la plus faible se mesure dans les entreprises des industries extractives, avec une part de 28% (graphique G 2.1.5).

Les entreprises soutiennent, outre les cours, d'autres mesures de formation professionnelle continue. Comme le présente le graphique G 2.1.6, 65% de toutes les entreprises encouragent la formation continue en planifiant la

## Entreprises avec cours de formation professionnelle supérieure selon la section économique, en 2011

Part de toutes les entreprises et des entreprises formatrices (cours uniquement)

G 2.1.5



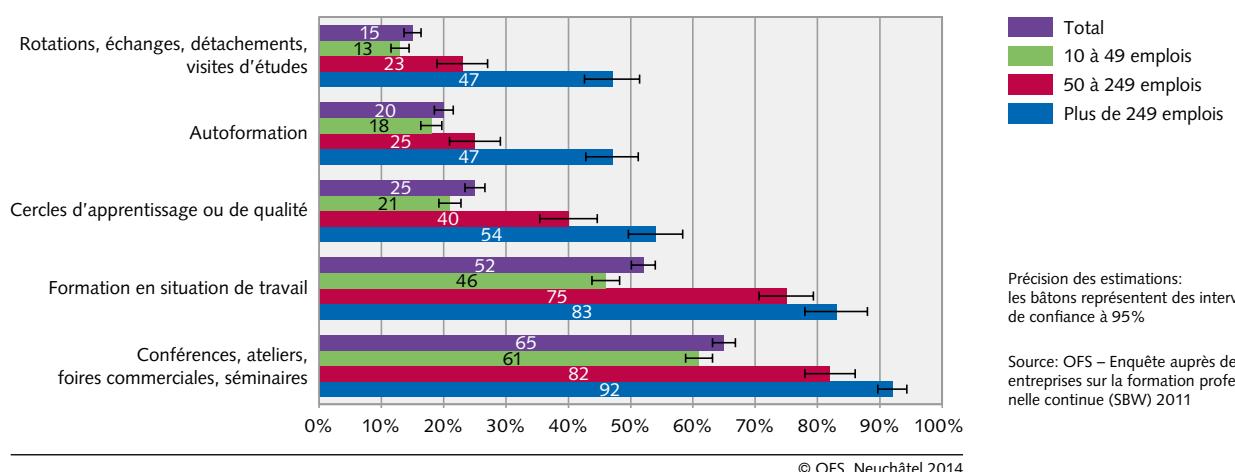
Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Entreprises avec mesures de formation professionnelle continue autres que les cours selon la taille de l'entreprise, en 2011

G 2.1.6

Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

participation à des conférences, à des ateliers, à des foires commerciales et à des séminaires. Les formations continues en situation de travail (*guided on the job training*) sont également prisées, avec une part de 52%. Les programmes d'échange au poste de travail à des fins de formation continue, les cercles d'apprentissage ou de qualité et l'autoformation enregistrent des parts variant entre 15% et 25%. L'écart entre grandes et petites entreprises

est similaire pour toutes les mesures de formation continue. Les conférences, les ateliers, les foires commerciales et les formations continues en situation de travail sont encouragés dans toutes les sections (T2.1.1). Les cercles d'apprentissage ou de qualité ont la cote dans certaines branches. Dans la santé humaine et l'action sociale ainsi que dans l'enseignement, ces activités enregistrent des parts de plus de 50%.

**T2.1.1 Entreprises avec mesures de formation professionnelle continue autres que les cours selon la section économique, en 2011, taux en %**

	Formation en situation de travail	Rotations, échanges, détachements, visites d'études	Conférences, ateliers, foires commerciales, séminaires	Cercles d'apprentissage ou de qualité	Autoformation
B Industries extractives	57 <sup>b</sup>	17 <sup>a</sup>	61 <sup>b</sup>	20 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>
C Industrie manufacturière	55	20	65	21	14
D Production et distribution d'énergie	75 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	95	29 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>
E Production et distribution d'eau	58 <sup>a</sup>	7	65 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	11 <sup>a</sup>
F Construction	48 <sup>a</sup>	8	59 <sup>a</sup>	15	8
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	51 <sup>a</sup>	15	64 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>
H Transports et entreposage	45 <sup>a</sup>	16	51 <sup>a</sup>	17	15
I Hôtels et restaurants	30 <sup>a</sup>	12	35 <sup>a</sup>	12	14 <sup>a</sup>
J Information et communication	63 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	71 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	46 <sup>a</sup>
K Activités financières et d'assurance	64 <sup>a</sup>	22	78 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>	56 <sup>a</sup>
L Activités immobilières	43 <sup>b</sup>	14 <sup>a</sup>	84 <sup>a</sup>	19 <sup>b</sup>	8 <sup>a</sup>
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	49 <sup>a</sup>	14	78	25	26 <sup>a</sup>
N Activités de services administratifs et de soutien	46 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	56 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>
O Entreprises publiques	68 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	95	38 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>
P Enseignement	60 <sup>a</sup>	21	79	55 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>
Q Santé humaine et action sociale	71 <sup>a</sup>	16	83	58 <sup>a</sup>	19
R Arts, spectacles et activités récréatives	40 <sup>b</sup>	15 <sup>a</sup>	49 <sup>b</sup>	14 <sup>a</sup>	9 <sup>a</sup>
S Autres activités de services	55 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	79 <sup>a</sup>	32 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% <  $\pm$  5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95%  $\geq$   $\pm$  5 points et <  $\pm$  10 points

<sup>b</sup> intervalle de confiance à 95%  $\geq$   $\pm$  10 points et <  $\pm$  15 points

**2.1.2 Programmes des cours de formation professionnelle continue**

L'enquête SBW2011 a mesuré les compétences, les aptitudes et les connaissances des cours de formation continue que les cours soutenus par les entreprises visaient à acquérir (cf. encadré 3). Les entreprises n'ont pas seulement dû indiquer tous les domaines thématiques couverts par les cours. Elles ont aussi été invitées à désigner le domaine thématique auquel elles accordent le plus d'importance.

Les cours soutenus par les entreprises visent à acquérir le plus souvent des connaissances techniques, pratiques ou spécifiques au travail (cf. Tableau T2.1.2). Ce domaine thématique est aussi celui auquel la plupart des entreprises accordent le plus d'importance, comme le laisse apparaître le graphique G 2.1.7. Les cours destinés à acquérir des compétences élémentaires en lecture et en mathématiques sont soutenus par 3% des entreprises formatrices. Les entreprises n'investissent donc que de manière limitée dans la formation de rattrapage de leurs collaborateurs. D'une manière générale, plus une entre-

prise est grande, plus le nombre de thèmes qu'elle soutient ou qu'elle propose est élevé. Le tableau T2.1.2 montre que les grandes entreprises enregistrent les valeurs les plus élevées, tous domaines confondus.

**Encadré 3****Compétences/aptitudes/connaissances des cours de formation continue**

Le présent encadré énumère des exemples de cours associés aux catégories de compétences considérées:

- **Compétences générales en informatique:** utilisation de l'ordinateur et des programmes usuels (traitement de texte, agenda électronique, tableur, navigateur Internet).
- **Compétences en informatique pour professionnels:** compétences de spécialistes permettant, par exemple, la réalisation de pages web ou l'écriture de programmes complexes.
- **Compétences en management:** diriger une équipe de collaborateurs, planifier les activités de subordonnés.
- **Compétences pour le travail d'équipe:** relations avec les collègues, travail d'équipe.
- **Compétences pour la relation clients:** traiter avec les clients, persuader ou influencer d'autres personnes.
- **Compétences en résolution de problèmes:** détecter des problèmes ou des défauts, en déterminer la cause et imaginer des solutions.
- **Compétences administratives:** facturation, gestion du temps.
- **Compétences en langues étrangères:** lire, écrire, écouter et parler une langue étrangère.
- **Compétences techniques, pratiques ou spécifiques au travail:** utiliser des machines; vendre un produit ou un service.

- **Compétences en communication orale ou écrite:** préparer et faire un discours ou une présentation, parler devant un public, rédaction de textes, cours de lecture rapide, etc.
- **Compétences en lecture (utiliser et comprendre des textes) et compétences en mathématiques:** arithmétique simple, calculs de pourcentages et de fractions; rédiger, lire et comprendre des textes simples, des notices, des formulaires et d'autres documents brefs.

#### **T2.1.2 Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue selon la taille de l'entreprise, en 2011**

Entreprises formatrices (cours uniquement), taux en %

	Total	10 à 49 emplois	50 à 249 emplois	Plus de 249 emplois
Compétences générales en informatique	24	20	30	58
Compétences en informatique pour professionnels	24	22	29	58
Compétences en management	35	29	48 <sup>a</sup>	79
Compétences pour le travail d'équipe	35	32	43	70
Compétences pour la relation clients	37	35	40	61
Compétences en résolution de problèmes	27	25	31	52
Compétences administratives	23	22	22	42
Compétences en langues étrangères	20	14	35	64
Compétences techniques, pratiques ou spécifiques au travail	72	70	77	88
Compétences en communication verbale et non verbale	18	14	25	46
Compétences en littératie et numératie	3	3	4	8
Autres	23	22	27	32

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Précision de l'estimation:

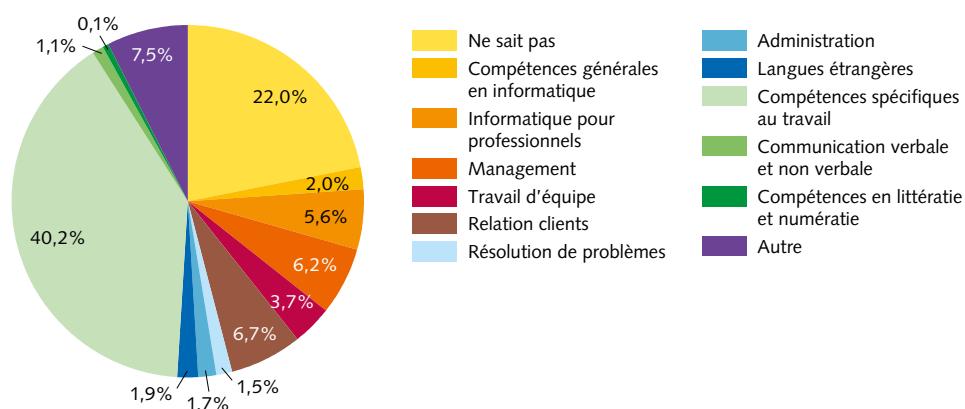
Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% < ± 5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points

## Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue, en 2011

Part de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)

G 2.1.7



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $\pm 5$  points

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

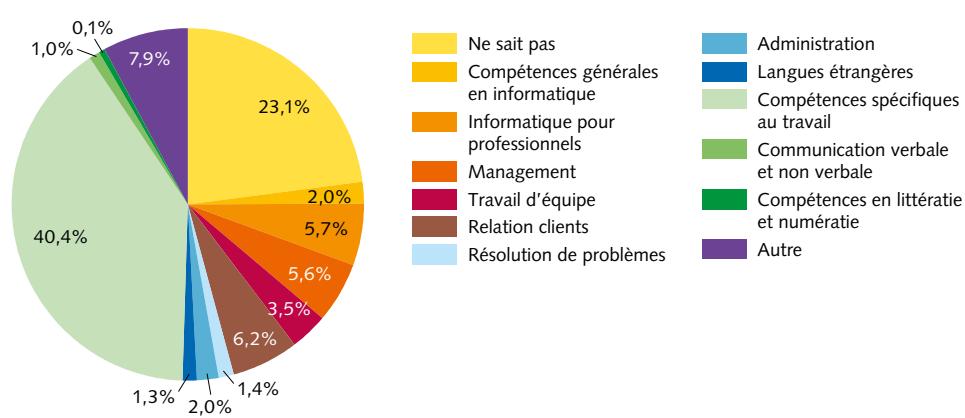
L'importance accordée aux différents thèmes des cours diffère en fonction de la taille des entreprises. Les connaissances techniques, pratiques ou spécifiques au travail sont jugées prioritaires par 40% des petites et moyennes entreprises. Ce taux est de 34% dans les grandes entreprises (G 2.1.8, G 2.1.9, G 2.1.10). Des différences sensibles se manifestent également en ce qui concerne les compétences en management: 13% des grandes entre-

prises accordent la plus haute importance à ce thème dans la formation continue, contre 6% seulement des petites entreprises. Une part importante des entreprises interrogées ont renoncé à identifier le thème ayant le plus d'importance pour elles.<sup>1</sup>

## Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue des entreprises comptant de 10 à 49 emplois, en 2011

Part de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)

G 2.1.8



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $\pm 5$  points

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

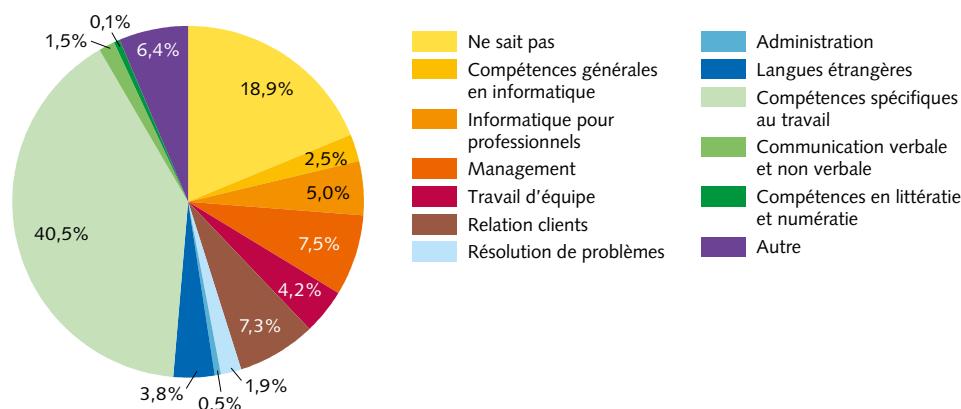
© OFS, Neuchâtel 2014

<sup>1</sup> Il n'est pas possible de déterminer si ce résultat est dû à la formulation de la question ou si les entreprises ne sont pas en mesure de préciser le contenu des cours qu'elles soutiennent.

**Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue  
des entreprises comptant de 50 à 249 emplois, en 2011**

Part de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)

**G 2.1.9**



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points

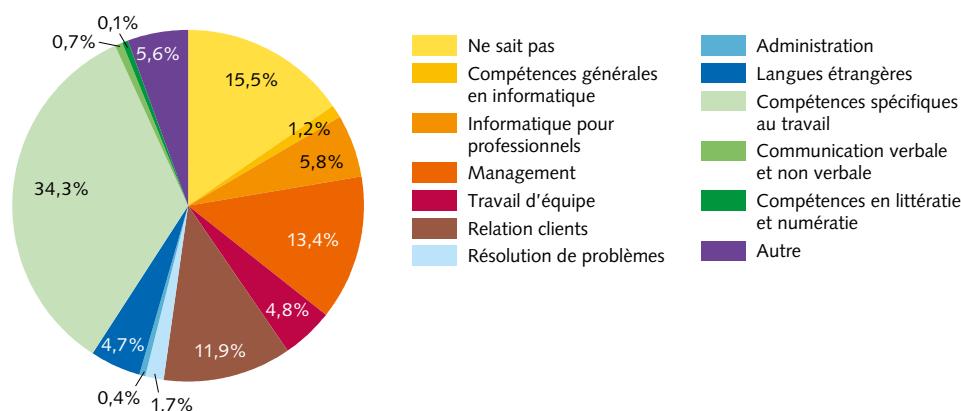
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue  
des entreprises comptant plus de 249 emplois, en 2011**

Part de toutes les entreprises formatrices (cours uniquement)

**G 2.1.10**



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Quelle que soit la section, une part non négligeable des entreprises qui offrent des cours soutiennent des cours de formation continue qui visent à acquérir des «Compétences techniques, pratiques ou spécifiques au travail» (T 2.1.3). On observe toutefois des différences parfois sensibles entre les sections. Sans surprise, le contenu du cours est toujours en lien avec l'activité de base de l'entreprise. La section «Information et communication», par exemple, affiche la part la plus élevée d'entreprises qui soutiennent des cours de formation

continue dans le domaine «Compétences en informatique pour professionnels». Les cours de formation continue portant sur les relations avec la clientèle sont eux très importants pour les prestataires de services financiers et d'assurance.

**T2.1.3 Compétences visées par les cours de formation professionnelle continue selon la section économique, en 2011**  
**Entreprises formatrices (cours uniquement), taux en %**

	Compétences générales en informatique	Compétences en informatique pour professionnels	Compétences en management	Compétences d'équipe	Compétences pour la relation clients	Compétences en résolution de problèmes	Compétences administratives	Compétences en langues étrangères	Compétences techniques, pratiques ou spécifiques au travail	Compétences en communication verbale et non verbale	Compétences en littératie et numérité	Autre
B Industries extractives	18 <sup>a</sup>	8 <sup>a</sup>	33 <sup>b</sup>	31 <sup>b</sup>	26 <sup>b</sup>	13 <sup>a</sup>	28 <sup>b</sup>	17 <sup>a</sup>	90 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	0	15 <sup>a</sup>
C Industrie manufacturière	26	27	37	33	30	27	24	31	80	16	4	22
D Production et distribution d'énergie	40 <sup>a</sup>	35 <sup>a</sup>	54 <sup>a</sup>	42 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>	30 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	92 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	0	21 <sup>a</sup>
E Production et distribution d'eau	19 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	7	86 <sup>a</sup>	8 <sup>a</sup>	3	18 <sup>a</sup>
F Construction	22 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	5	82 <sup>a</sup>	11 <sup>a</sup>	4	16 <sup>a</sup>
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	24 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	36 <sup>a</sup>	30 <sup>a</sup>	54 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>	70 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	2	15 <sup>a</sup>
H Transports et entreposage	16 <sup>a</sup>	14	27 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	16	83 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	3	21 <sup>a</sup>
I Hôtels et restaurants	9 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	36 <sup>b</sup>	46 <sup>b</sup>	46 <sup>b</sup>	26 <sup>b</sup>	18 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	58 <sup>b</sup>	16 <sup>b</sup>	0	20 <sup>a</sup>
J Information et communication	35 <sup>a</sup>	71 <sup>a</sup>	48 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	47 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup>	1	17 <sup>a</sup>
K Activités financières et d'assurance	32 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup>	38 <sup>a</sup>	62 <sup>a</sup>	32 <sup>a</sup>	30 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	67 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	8	25 <sup>a</sup>
L Activités immobilières	25 <sup>b</sup>	25 <sup>b</sup>	27 <sup>b</sup>	29 <sup>b</sup>	29 <sup>b</sup>	21 <sup>b</sup>	33 <sup>b</sup>	13 <sup>a</sup>	60 <sup>b</sup>	20 <sup>b</sup>	2	31 <sup>b</sup>
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	25 <sup>a</sup>	40 <sup>a</sup>	35 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>	68 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>	2	24 <sup>a</sup>
N Activités de services administratifs et de soutien	17 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	32 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	39 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	67 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	4	26 <sup>a</sup>
O Entreprises publiques	32 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	44 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	39 <sup>a</sup>	51 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>	2	42 <sup>a</sup>
P Enseignement	32 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	55 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	39 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	36 <sup>a</sup>	57 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	8	41 <sup>a</sup>
Q Santé humaine et action sociale	21	11	39 <sup>a</sup>	59 <sup>a</sup>	39 <sup>a</sup>	42 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	7	72 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	2	37 <sup>a</sup>
R Arts, spectacles et activités récréatives	24 <sup>b</sup>	18 <sup>b</sup>	18 <sup>b</sup>	27 <sup>b</sup>	42 <sup>b</sup>	16 <sup>a</sup>	18 <sup>b</sup>	9 <sup>a</sup>	70 <sup>b</sup>	12 <sup>b</sup>	2	24 <sup>b</sup>
S Autres activités de services	24 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	38 <sup>a</sup>	48 <sup>a</sup>	32 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	62 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	5	38 <sup>a</sup>

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% < ± 5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points

<sup>b</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 10 points et < ± 15 points

Les estimations trop imprécises sont remplacées par des parenthèses vides ()

### 2.1.3 Prestataires sollicités par les entreprises pour les cours de formation continue

Comme nous l'avons vu dans le sous-chapitre 2.1.1, 73% des entreprises soutiennent des cours externes de formation continue externes. Elles peuvent choisir parmi un large éventail de prestataires. Les différents prestataires ne sont pas tous sollicités avec la même intensité, en raison aussi de l'importance respective de chacun sur le marché de la formation continue et de l'activité principale exercée. 57% des entreprises qui encouragent des cours externes de formation continue ont recours à des prestataires privés de formation continue; 36% se tournent vers les écoles ou hautes écoles. La part des cours des autres types de prestataires qui n'ont pas pour vocation première d'offrir des cours de formation continue est moindre.

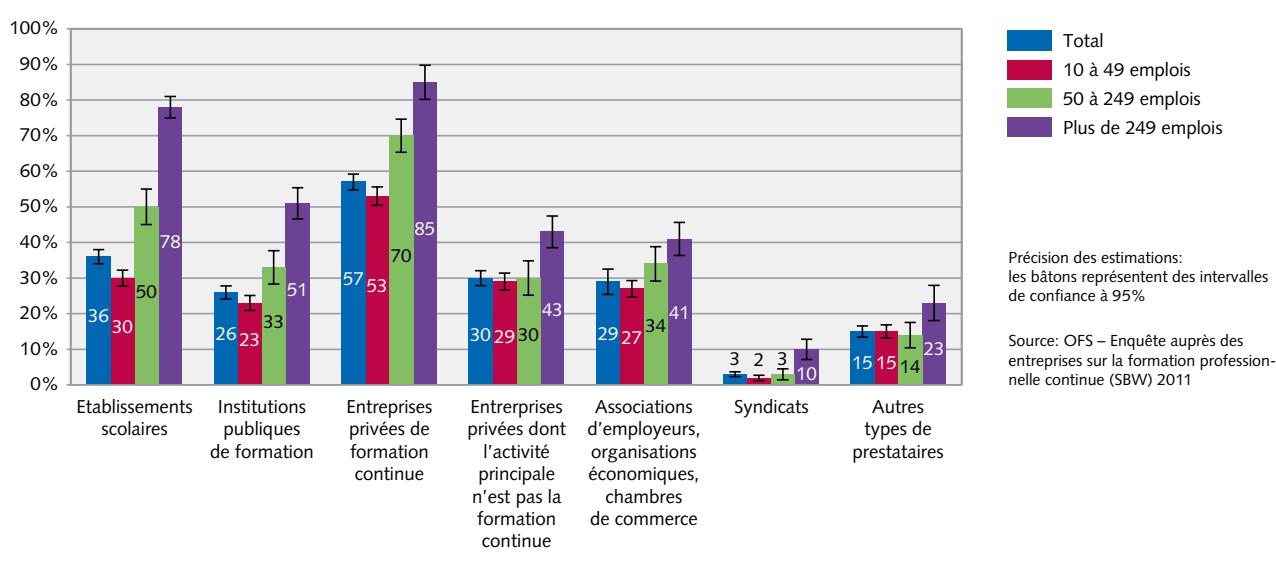
En règle générale, les entreprises ont recours à plusieurs types de prestataires de formation continue. Le nombre de types de prestataires considérés dépend aussi de la taille de l'entreprise. Dans les grandes entreprises qui soutiennent un nombre élevé d'employés, la probabilité que l'entreprise recoure à plusieurs catégories de prestataires est grande. C'est une raison qui explique pourquoi la part des grandes entreprises qui choisissent un type de prestataires est en règle générale plus élevée que la part correspondante des petites et moyennes entreprises (G 2.1.11).

Le graphique G 2.1.12 présente les prestataires de formation continue jugés les plus importants par les entreprises. Les prestataires privés arrivent en tête (27%). Ils sont suivis des institutions publiques de formation (13%). Les syndicats sont très rarement cités (1%). 45% des grandes entreprises accordent d'abord leur confiance aux prestataires privés de formation continue. Chez les petites entreprises, la part de celles qui privilégièrent des prestataires qui n'ont pas pour vocation première d'offrir des cours de formation ou de formation continue est plus élevée (14%) que chez les grandes entreprises (8%). Les petites entreprises citent également plus souvent (10%) les associations d'employeurs, les organisations économiques et les chambres de commerce que les grandes entreprises (4%) (G 2.1.13, G 2.1.14, G 2.1.15).

#### Prestataires des cours externes selon la taille de l'entreprise, en 2011

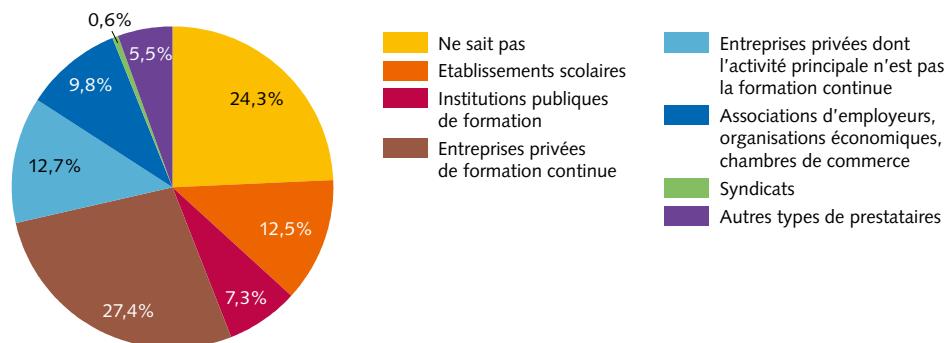
Part d'entreprises selon le prestataire de cours par rapport au total des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.11



**Prestataire le plus important de cours externes, en 2011**  
 Part d'entreprises par prestataire le plus important sur le total  
 des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.12



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95% &lt; ± 5 points

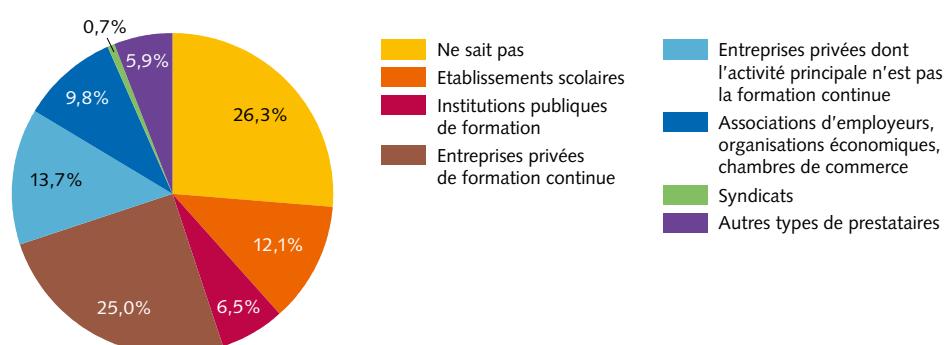
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes des entreprises comptant de 10 à 49 emplois, en 2011**

Part d'entreprises par prestataire le plus important sur le total  
 des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.13



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95% &lt; ± 5 points

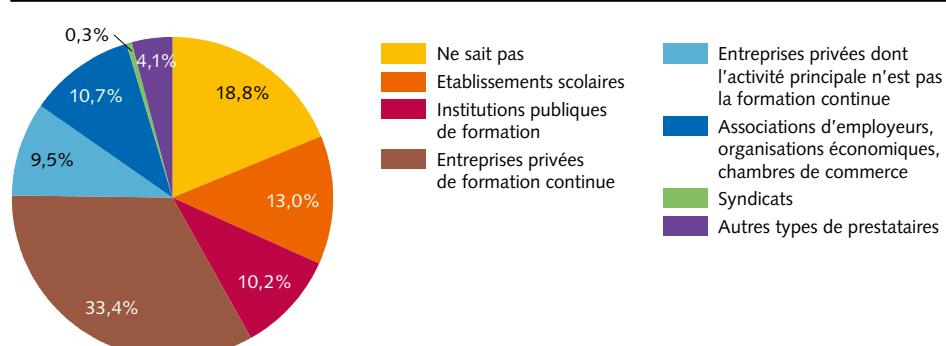
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes des entreprises comptant de 50 à 249 emplois, en 2011**

Part d'entreprises par prestataire le plus important sur le total  
 des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.14



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95% &lt; ± 5 points

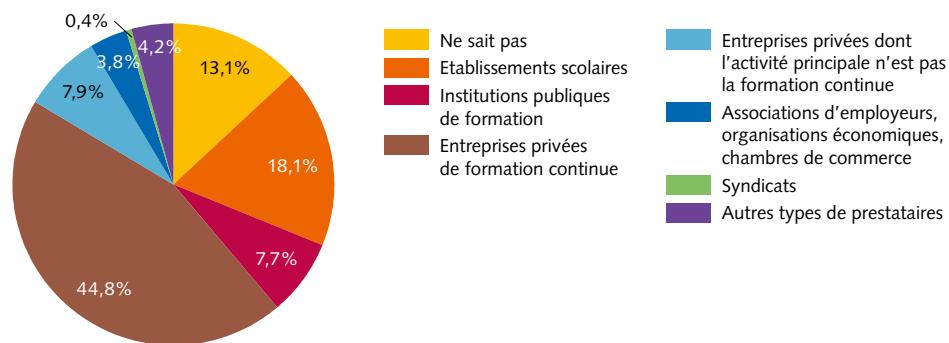
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes des entreprises comptant plus de 249 emplois, en 2011**

Part d'entreprises par prestataire le plus important sur le total des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.15



Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95% < ± 5 points

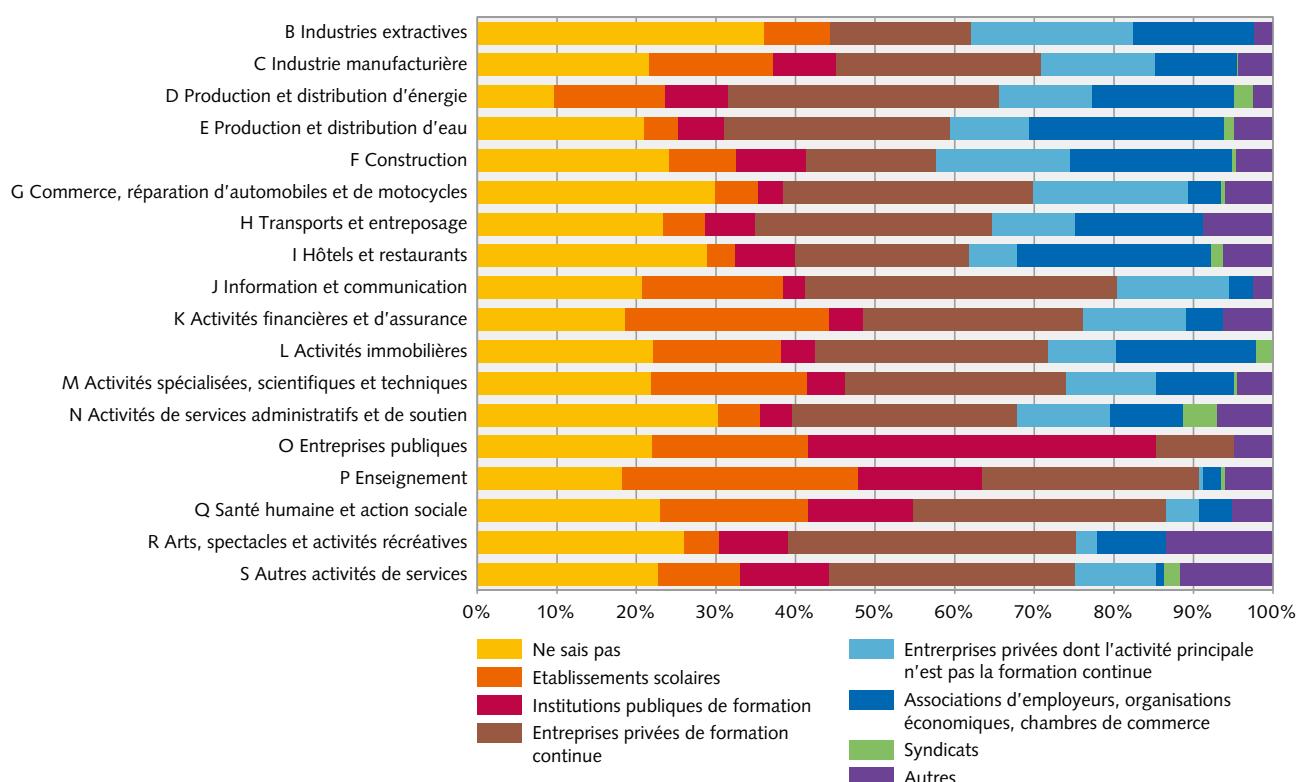
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes selon la section économique, en 2011**

Part d'entreprises selon le prestataire le plus important par rapport au total des entreprises formatrices (cours externes uniquement)

G 2.1.16



Précision des estimations: Les estimations pour la section économique C se situent dans un intervalle de confiance de 95% < ± 5 points; celles pour les sections économiques B, I, L et R dans un intervalle de confiance de 95% < ± 15 points et le reste des estimations dans un intervalle de confiance de 95% < ± 10 points.

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

En fonction de leur section, les entreprises ne plébiscitent pas toutes les prestataires privés de formation continue (T2.1.4). Dans les «Industries extractives», 51% des entreprises recourent aux associations d'employeurs, aux organisations économiques et aux chambres de commerce, soit une part plus élevée que celle des entreprises qui soutiennent la participation aux cours des prestataires privés de formation continue (46%). Dans

les activités financières et d'assurance, les établissements scolaires (56%) et les prestataires privés de formation continue (57%) sont sollicités à parts presque égales pour les cours externes de formation continue. Les résultats sont similaires si l'on considère les prestataires qui sont jugés les plus importants par les entreprises (cf. Graphique G2.1.16).

#### T2.1.4 Prestataires des cours externes selon la section économique, en 2011

Part d'entreprises selon le prestataire de cours par rapport au total des entreprises actives dans la formation continue (cours externes uniquement), taux en %

	Etablissements scolaires (hauts écoles, écoles spécialisées supérieures)	Institutions publiques de formation	Entreprises privées de formation continue	Entreprises privées dont l'activité principale n'est pas la formation continue	Associations d'employeurs, organisations économiques, chambres de commerce	Syndicats	Autres types de prestataires
B Industries extractives	23 <sup>b</sup>	20 <sup>a</sup>	46 <sup>b</sup>	33 <sup>b</sup>	51 <sup>b</sup>	()	7 <sup>a</sup>
C Industrie manufacturière	41	26	55	36	34	()	13
D Production et distribution d'énergie	56 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>	66 <sup>a</sup>	45 <sup>b</sup>	48 <sup>b</sup>	9	7
E Production et distribution d'eau	24 <sup>a</sup>	36 <sup>a</sup>	53 <sup>a</sup>	35 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	()	16 <sup>a</sup>
F Construction	27 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	41 <sup>a</sup>	35 <sup>a</sup>	45 <sup>a</sup>	3	11
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	22 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	60 <sup>a</sup>	36 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>	()	17 <sup>a</sup>
H Transports et entreposage	19 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	57 <sup>a</sup>	30 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	()	18 <sup>a</sup>
I Hôtels et restaurants	15 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	52 <sup>b</sup>	19 <sup>a</sup>	46 <sup>b</sup>	6	10 <sup>a</sup>
J Information et communication	45 <sup>a</sup>	15	76 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	10	2	13
K Activités financières et d'assurance	56 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	57 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	()	18
L Activités immobilières	43 <sup>b</sup>	16 <sup>a</sup>	60 <sup>b</sup>	19 <sup>b</sup>	35 <sup>b</sup>	8	()
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	61 <sup>a</sup>	30 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	()	14
N Activités de services administratifs et de soutien	29 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup>	53 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	7	17 <sup>a</sup>
O Entreprises publiques	63 <sup>a</sup>	73 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup>	8 <sup>a</sup>	12	2	17 <sup>a</sup>
P Enseignement	58 <sup>a</sup>	44 <sup>a</sup>	62 <sup>a</sup>	10	9	3	21 <sup>a</sup>
Q Santé humaine et action sociale	51 <sup>a</sup>	43 <sup>a</sup>	72 <sup>a</sup>	23	15	()	19
R Arts, spectacles et activités récréatives	13 <sup>a</sup>	22 <sup>b</sup>	56 <sup>b</sup>	16 <sup>a</sup>	18 <sup>b</sup>	()	20 <sup>b</sup>
S Autres activités de services	38 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	5	28 <sup>a</sup>

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% < ± 5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points

<sup>b</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 10 points et < ± 15 points

Les estimations trop imprécises sont remplacées par des parenthèses vides ()

## 2.2 Dépenses en faveur de la formation continue et financement

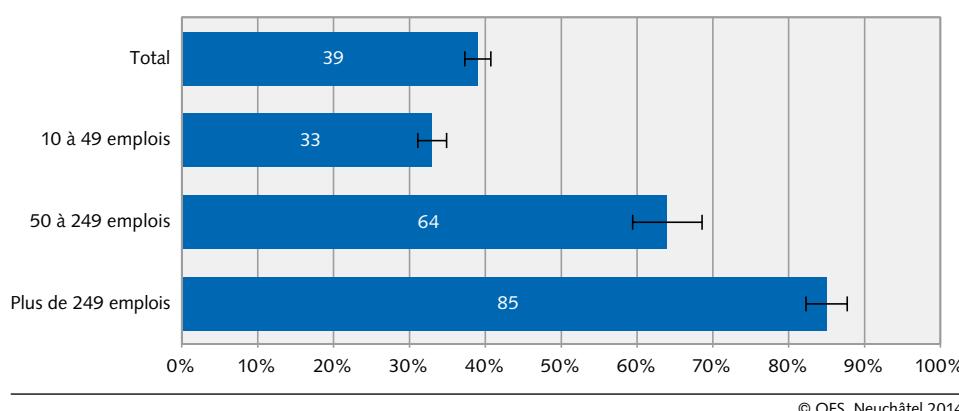
Le présent sous-chapitre examine les dépenses en faveur de la formation continue et leur financement. Les chiffres du point de vue des entreprises sont complétés dans le sous-chapitre sur la possibilité d'accomplir une formation continue pendant les heures de travail par des données issues de l'enquête MRF2011.

### 2.2.1 Budget pour la formation continue

39% des entreprises en Suisse possèdent un budget annuel qui prévoit un montant pour la formation professionnelle continue. Dans ces entreprises-là, la formation continue fait donc partie intégrante de la planification financière. Une large majorité des grandes entreprises (85%) et une part moins importante des petites entreprises (33%) disposent d'un budget pour la formation continue, comme le révèle le graphique G 2.2.1. Plus de 80% des entreprises du secteur public et des entreprises de l'énergie et 78% des entreprises de la santé

Entreprises disposant d'un budget pour la formation continue selon la taille de l'entreprise, en 2011

G 2.2.1

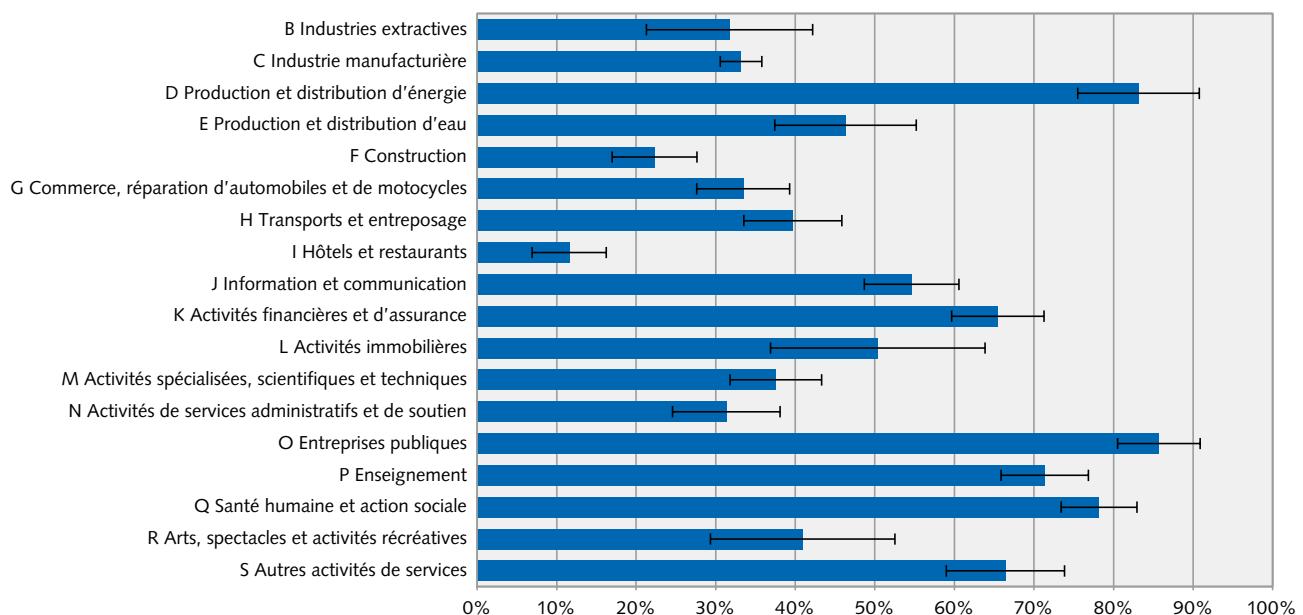


Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Entreprises disposant d'un budget pour la formation continue selon la section économique, en 2011

G 2.2.2



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

humaine et de l'action sociale disposent d'un tel budget. Inversement, seul un quart environ des entreprises de la construction et 12% des établissements de l'hébergement et de la restauration font figurer la formation continue dans leur budget (G 2.2.2).

### 2.2.2 Dépenses des entreprises formatrices pour des cours de formation professionnelle continue

#### Dépenses pour cours de formation continue par participant et par employé

Les dépenses moyennes pour les employés de toutes les entreprises se sont élevées à 587 francs en 2011, comme le montre le graphique G 2.2.3. Ces dépenses comprennent les coûts des cours internes et/ou externes, les frais de voyage et autres frais (cf. encadré 4). Si l'on considère l'ensemble des employés des entreprises formatrices, les dépenses se sont montées à 637 francs par employé. Par participant, les dépenses pour cours de formation professionnelle continue sont plus élevées: elles atteignent 1376 francs. Les dépenses par participant à la formation continue totalisent 1348 francs dans les grandes entreprises et 1637 francs dans les petites entreprises. Dans les moyennes entreprises, les dépenses – de 1215 francs par participant – sont légèrement plus basses.

Les dépenses moyennes s'élèvent à 644 francs par participant dans l'hébergement et la restauration et à 2866 francs par participant dans l'information et la communication (G 2.2.4). Cet écart entre sections demeure même si l'on calcule les dépenses de formation continue par collaborateur d'une entreprise formatrice. Les dépenses pour la formation professionnelle continue par employé d'une entreprise de l'hébergement et de la restauration atteignent ainsi 178 francs, contre 1148 francs par employé dans l'information et la communication.

#### Encadré 4

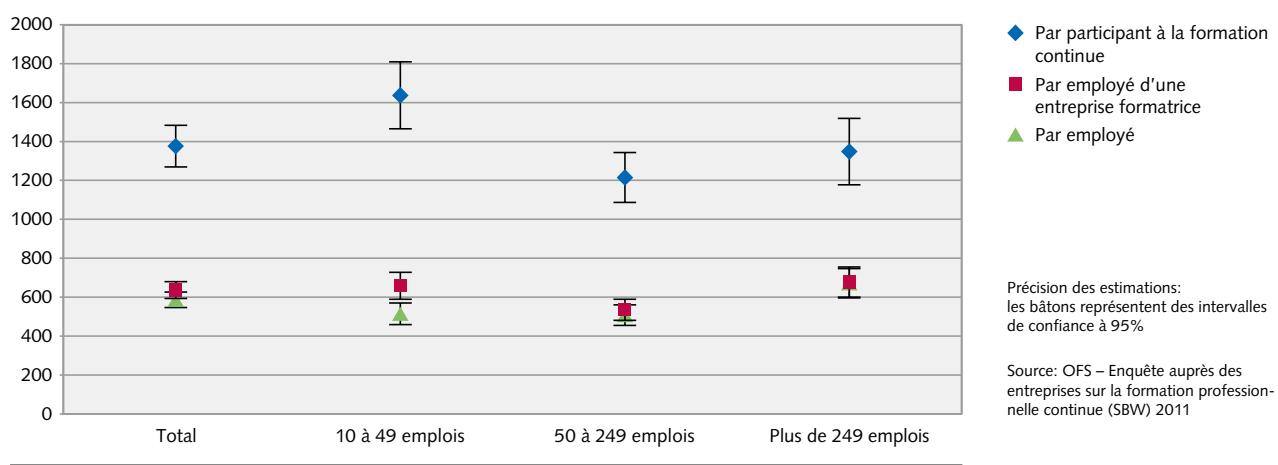
Les **coûts** pour des **cours de formation professionnelle continue** comprennent:

- les paiements faits aux prestataires externes pour la participation des employés aux cours de formation professionnelle continue; les coûts des formateurs externes employés pour l'organisation de cours à l'intérieur de l'entreprise;
- les frais de voyage, d'hébergement et de nourriture des employés participant à des cours de formation continue
- les coûts de la main-d'œuvre des 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.

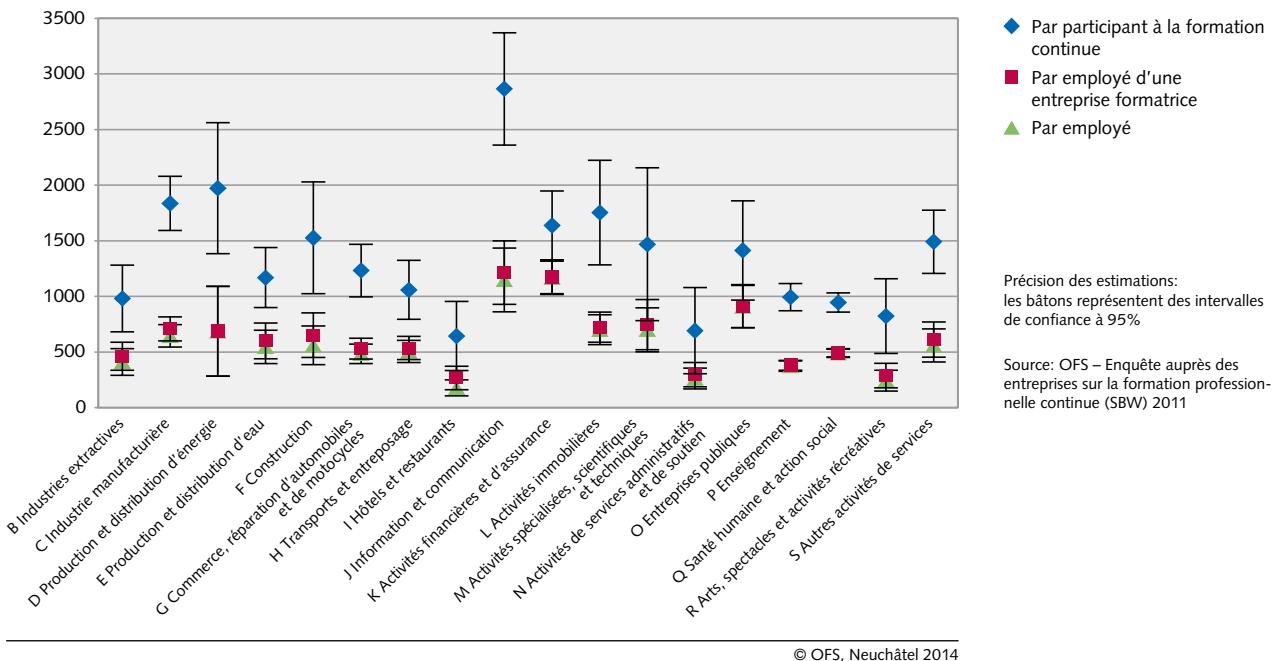
#### Dépenses moyennes pour les cours de formation continue par participant à la formation continue et par employé selon la taille de l'entreprise, en 2011 Dépenses des entreprises et entreprises formatrices (cours uniquement) en francs suisses

G 2.2.3



**Dépenses moyennes pour les cours de formation continue par participant à la formation continue et par employé selon la section économique, en 2011**  
 Dépenses des entreprises et entreprises formatrices (cours uniquement)  
 en francs suisses

G 2.2.4



© OFS, Neuchâtel 2014

**Part des coûts de la formation continue dans les coûts de la main-d'œuvre**

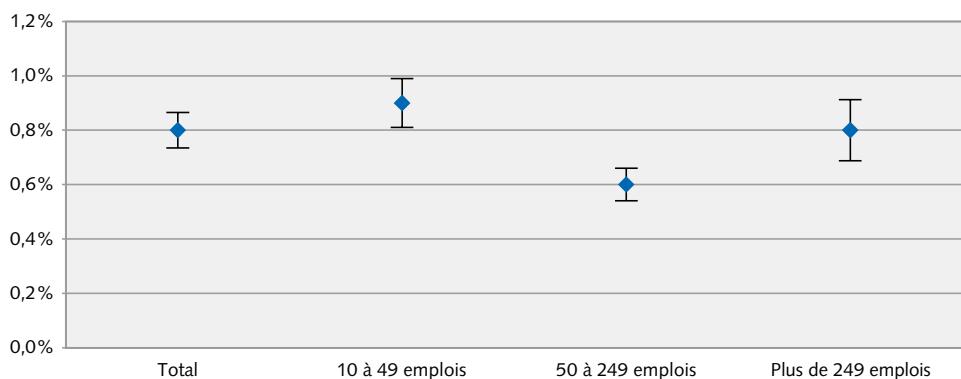
Les entreprises ont investi en moyenne 0,8% des coûts de la main-d'œuvre – qui comprennent les salaires bruts, les cotisations sociales à la charge de l'employeur et les coûts de formation continue – en faveur de la formation continue (G 2.2.5). Cette part ne diffère significativement du point de vue statistique qu'entre petites et moyennes entreprises. Elle s'élève ainsi à 0,9% dans les petites entreprises et à 0,6% dans les moyennes entreprises. Par comparaison, les grandes entreprises consacrent 0,8% des coûts de la main-d'œuvre à la formation continue. Des différences significatives apparaissent aussi entre sections, comme le révèle le graphique G 2.2.6. Dans l'hébergement et la restauration, les entreprises consacrent 0,5% des coûts de la main-d'œuvre à la formation continue. Dans les Activités financières et d'assurance, cette part est de 0,9%.

**Contributions à des fonds de formation et montant de celles-ci**

La contribution d'une entreprise à un fonds collectif en faveur de la formation professionnelle continue ne dépend pas vraiment de la taille de l'entreprise. Quelle que soit leur taille, entre 22% et 26% des entreprises versent des contributions à des fonds de formation. Les versements à des fonds de formation varient en revanche sensiblement entre les sections. Comme on le découvre dans le graphique G 2.2.7, les entreprises de la construction surtout (53%) versent des contributions à des fonds de formation. Il est probable que ce chiffre corresponde aux contributions prévues dans la construction en faveur du Parifonds Construction alimenté par les employés et les employeurs (CPSA 2013, 6ss). Les contributions obligatoires en faveur de fonds de formation réglementées dans le cadre de conventions collectives de travail de certaines branches trouvent ainsi une expression statistique.

**Coûts directs des cours de formation selon la taille de l'entreprise, en 2011**

Part dans le total des coûts de la main-d'œuvre des entreprises formatrices  
(cours uniquement)

**G 2.2.5**

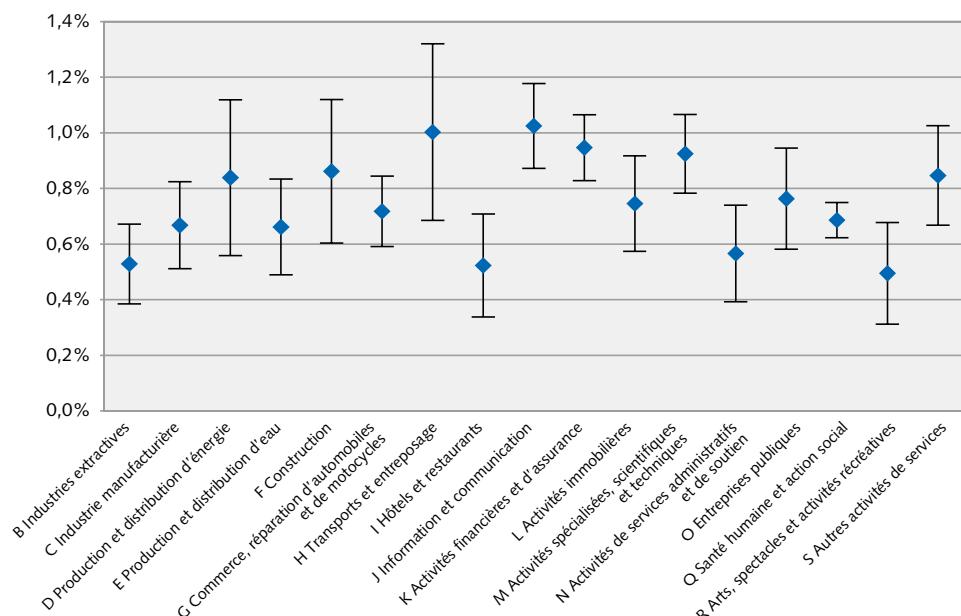
Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Coûts directs des cours de formation selon la section économique, en 2011**

Part dans le total des coûts de la main-d'œuvre des entreprises formatrices  
(cours uniquement)

**G 2.2.6**

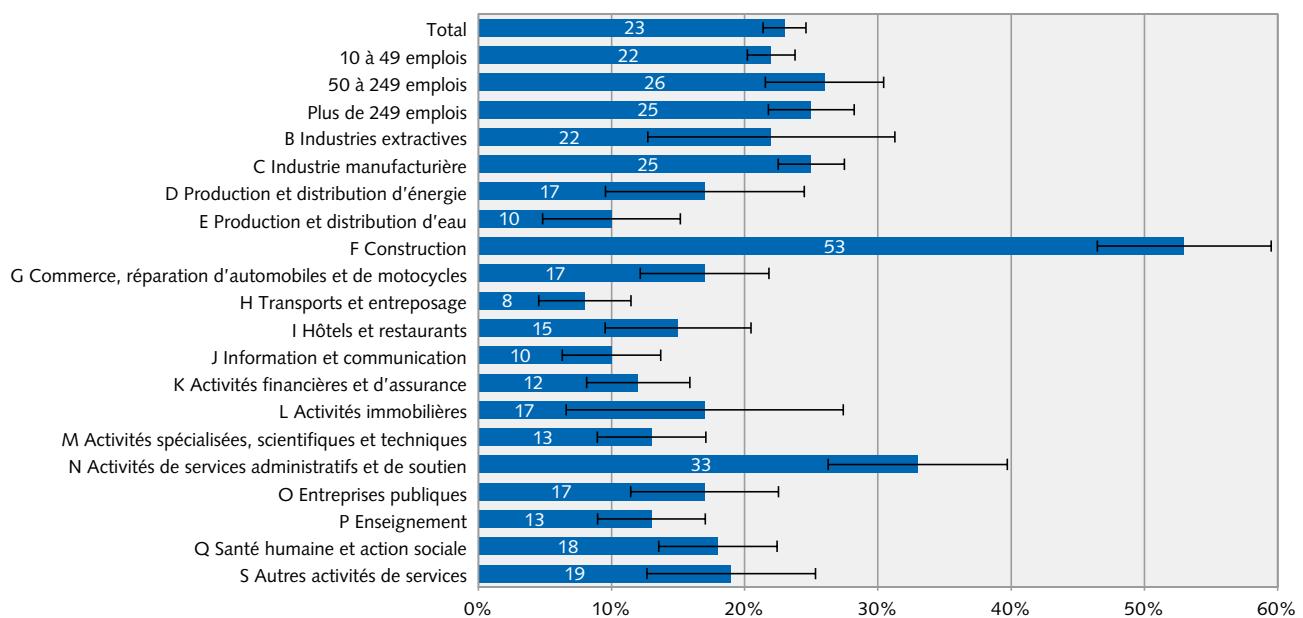
Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Entreprises ayant contribué à des fonds pour la formation continue selon la taille de l'entreprise et la section économique, en 2011

G 2.2.7



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%. Pour la section économique R l'estimation est trop imprécise.

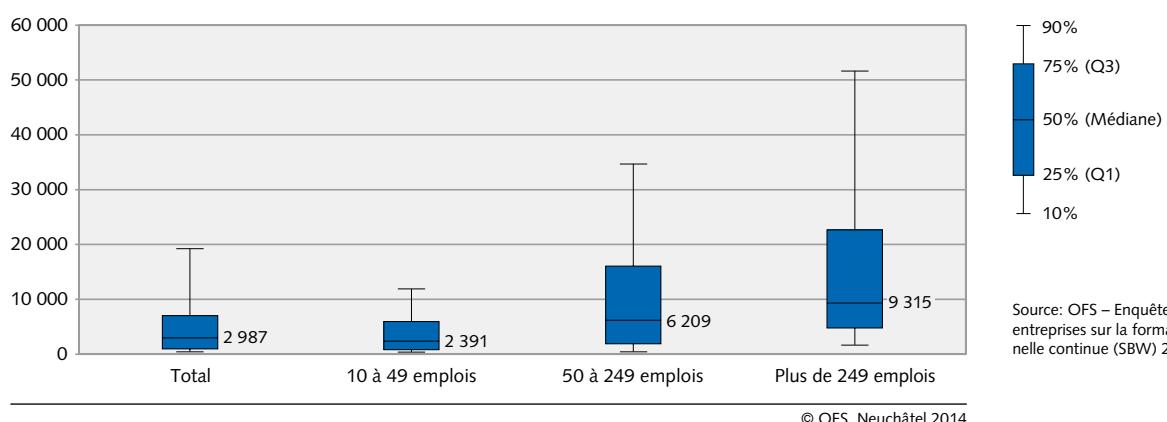
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Dépenses médianes (répartition) des entreprises ayant contribué à des fonds pour la formation selon la taille de l'entreprise, en 2011

En francs suisses, les valeurs supérieures au 99<sup>e</sup> percentile ont été éliminées

G 2.2.8



Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

En moyenne (médiane), 2987 francs par entreprise contributrice sont versés dans des fonds de la formation professionnelle continue (G 2.2.8). Bien que la part des entreprises qui financent des fonds de formation soit similaire entre petites, moyennes et grandes entreprises (G 2.2.7), le niveau des contributions diffère lui sensiblement selon la taille des entreprises. Alors que les versements des petites entreprises atteignent en moyenne 2391 francs, les contributions des moyennes entreprises

grimpent à 6209 francs et celles des grandes entreprises à 9315 francs. Dans la construction, les contributions versées à des fonds de formation sont non seulement les plus fréquentes (G 2.2.7), mais aussi les plus élevées (5725 francs), comme le montre le tableau T 2.2.1. Viennent ensuite la santé humaine et l'action sociale, où elles totalisent 4350 francs.

### T2.2.1 Dépenses médianes (répartition) des entreprises ayant contribué à des fonds pour la formation selon la section économique, en 2011

En francs suisses, les valeurs supérieures au 99<sup>e</sup> percentile ont été éliminées

	10%	25% (Q1)	50% (Médiane)	75% (Q3)	90%
C Industrie manufacturière	456	984	2 184	5 902	15 213
F Construction	1 000	2 083	5 725	9 900	23 644
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	106	473	1 590	3 835	7 312
H Transports et entreposage	202	348	1 070	2 475	6 311
I Hôtels et restaurants	212	362	1 100	3 956	8 669
J Information et communication	292	639	3 064	8 442	23 588
K Activités financières et d'assurance	346	684	2 744	9 651	11 519
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	280	757	2 309	5 082	24 243
N Activités de services administratifs et de soutien	417	617	1 341	2 420	6 749
P Enseignement	446	1 675	2 956	11 889	25 614
Q Santé humaine et action sociale	437	1 408	4 350	9 045	19 192
S Autres activités de services	279	474	1 315	6 158	9 769

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Remarque: pour les sections économiques B, D, E, L, O et R les estimations sont trop imprécises

#### Soutien financier et origine de celui-ci

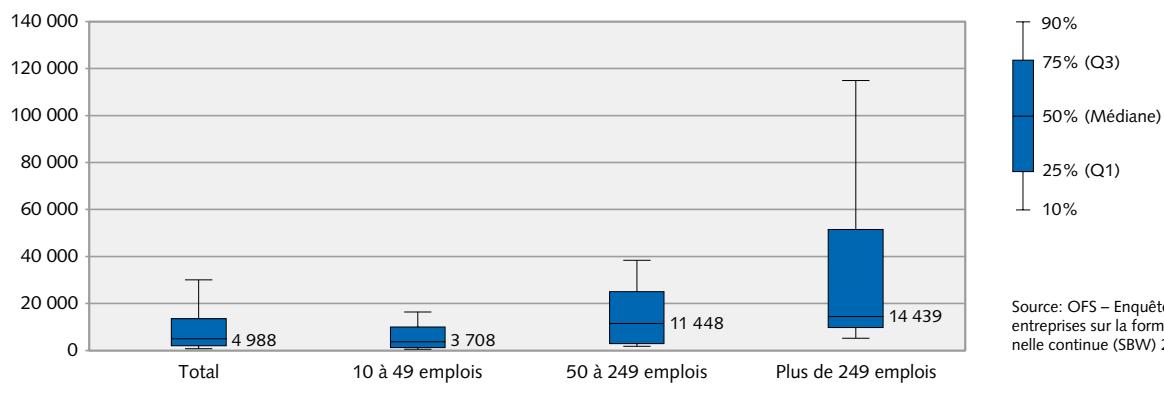
De toutes les entreprises, 7%, soit une minorité, ont reçu une contribution pour des activités de formation continue de la part soit d'un fonds externes de formation continue soit d'une autre source. Le graphique G 2.2.9 présente la répartition des contributions de soutien selon la taille des entreprises. Pendant l'année de référence, les entreprises bénéficiaires ont reçu en moyenne (médiane) 4988 francs. Une différence importante apparaît surtout entre grandes et moyennes entreprises d'une part et petites entreprises d'autre part. Les grandes entreprises ont reçu en moyenne 14'439 francs, les moyennes entreprises 11'448 francs et les petites entreprises 3708 francs.

Les petites entreprises sont 5% à percevoir des subventions. Cette part s'élève à 12% tant dans les moyennes entreprises que dans les grandes entreprises (G 2.2.10). Les contributions proviennent à 67% de fonds de formation. 28% des contributions sont des subventions gouvernementales et 14% ont une autre source. 5% des entreprises subventionnées bénéficient d'incitations fiscales (G 2.2.11). 24% des petites entreprises et 42% des grandes entreprises reçoivent des subventions gouvernementales. En raison du petit nombre de cas, nous avons renoncé à ventiler les résultats par sections.

#### Montant du soutien financier de toutes les entreprises subventionnées selon la taille de l'entreprise, en 2011

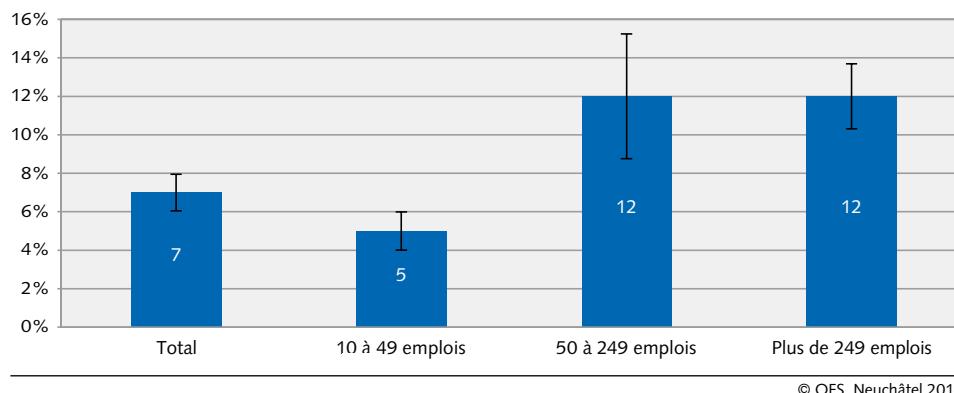
En francs suisses, les valeurs supérieures au 99<sup>e</sup> percentile ont été éliminées

**G 2.2.9**



## Entreprises ayant bénéficié d'un soutien financier selon la taille de l'entreprise, en 2011

G 2.2.10



Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

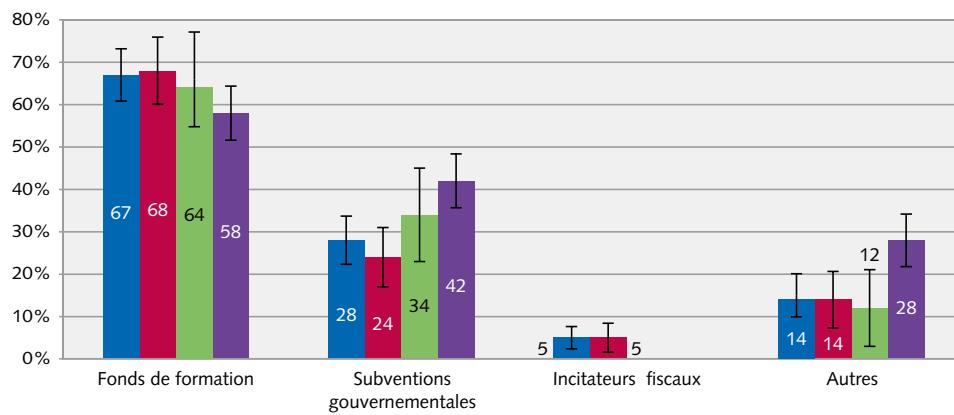
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Origine du soutien financier selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part dans le total des entreprises ayant bénéficié d'un soutien financier

G 2.2.11



Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Possibilité d'accomplir une formation continue pendant les heures de travail

La formation professionnelle continue peut être soutenue directement ou indirectement. Si les dépenses doivent être considérées comme un soutien direct, une entreprise peut aussi accorder un soutien indirect en permettant d'accomplir une formation continue pendant le temps de travail. L'enquête SBW ne permet actuellement pas d'estimer les heures de travail rémunérées passées dans des cours. Pour cette raison, ce chiffre a été calculé au niveau des cours dans le cadre du MRF2011. L'année de référence du MRF2011 se réfère aux douze mois ayant précédé la conduite de l'enquête, tandis que l'année de référence de l'enquête SBW2011 se réfère à l'année civile 2011. Comme des variations importantes des activités et mesures de soutien de la formation continue sont plutôt peu probables pendant ce laps de temps, une comparaison paraît justifiée.

Le graphique G 2.2.12 présente le soutien en temps accordés par les employeurs aux 18–65 ans pour suivre des cours de formation professionnelle supérieure ou des cours professionnels. Le soutien en temps de l'employeur par type de formation continue varie. 43% des formations professionnelles supérieures (9%+12%+22%) sont soutenues en temps par l'employeur, contre 50% des cours de formation continue (5%+9%+36%). 22% des formations professionnelles supérieures sont suivies exclusivement pendant, 12% en majeure partie pendant et 9% en majeure partie en dehors des heures de travail. Inversement, 36% des cours de formation professionnelle continue sont suivis exclusivement pendant les heures de travail, 9% en majeure partie pendant et 5% en majeure partie en dehors des heures de travail.

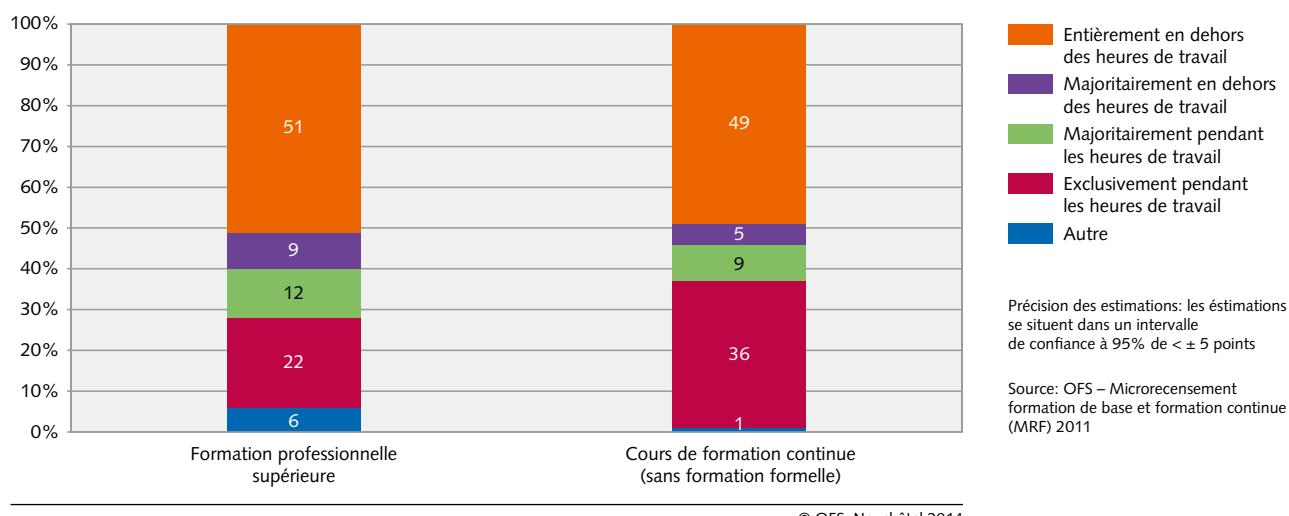
En moyenne (médiane), les employeurs ont rémunéré au cours des douze derniers mois avant l'enquête environ 21 heures par cours de formation continue suivie intégralement pendant les heures de travail (sans la formation formelle) (cf. tableau T2.2.2). Pour trois quarts des cours de formation continue, l'employeur rémunère

entre 8 et 35 heures de travail. Des analyses selon la taille de l'entreprise ou la section ne sont pas possibles en raison du trop petit nombre de cas. Pour la formation professionnelle supérieure, le nombre exact d'heures soutenues par l'employeur ne peut pas être calculé en raison d'un trop petit nombre de cas.

### Type de soutien en temps de employeur, en 2011

Part des formations professionnelles supérieures/cours de formation continue suivis par des employés âgés de 18 à 65 ans

G 2.2.12



© OFS, Neuchâtel 2014

### T2.2.2 Nombre d'heures de cours de formation continue soutenues en temps par l'employeur, en 2011

Nombre d'heures par cours suivis par des employés âgés de 18 à 65 ans dont toutes les heures ont été suivies durant le temps de travail

Les valeurs supérieures au 99<sup>e</sup> percentile ont été éliminées

	Minimum	25% (Q1)	50% (Médiane)	75% (Q3)	Maximum
Heures soutenues	2	8	21	35	120

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

## 2.3 Facteurs limitant l'offre de formation continue des entreprises

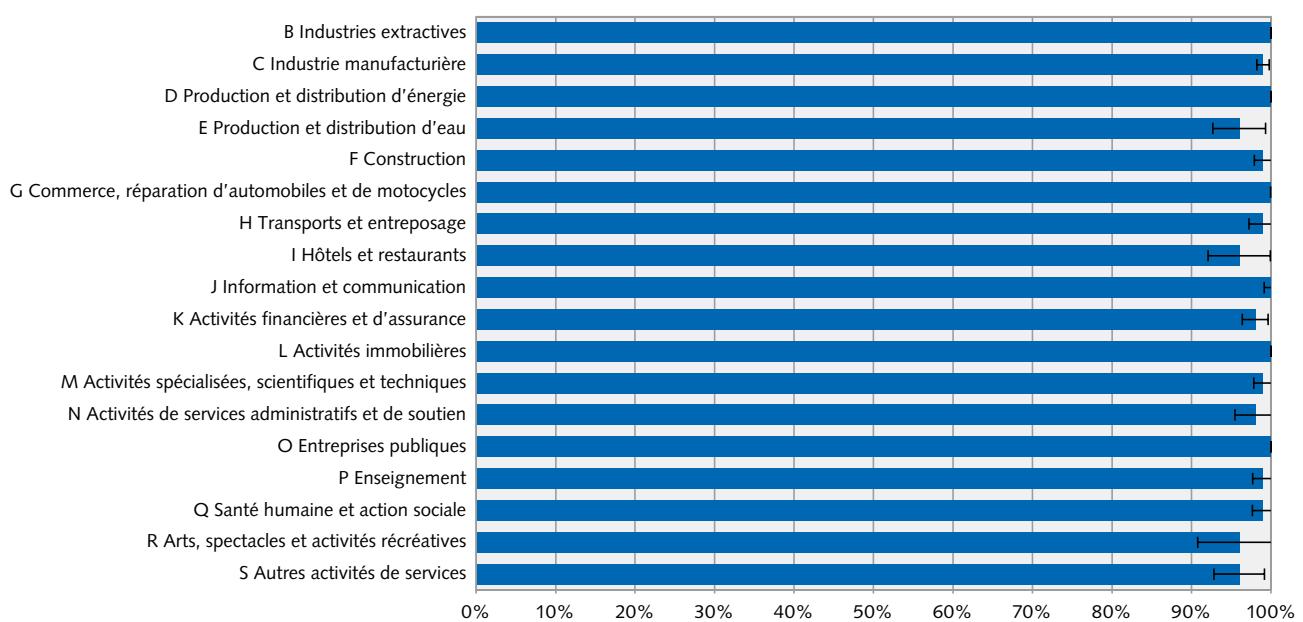
Pratiquement toutes les entreprises (99%) qui soutiennent des offres de formation professionnelle continue indiquent, indépendamment de leur taille, avoir restreint leur offre de formation continue. Dans toutes les sections, plus de 90% des entreprises ont limité leur offre de formation continue (G 2.3.1).

48% des entreprises formatrices déclarent qu'au lieu d'encourager la formation continue, elles préfèrent engager des personnes possédant les qualifications requises; 22% des entreprises qui ont limité leur offre affirment avoir eu des difficultés à mesurer leurs besoins en formation; 20% ont préféré concentrer leurs efforts sur la formation professionnelle initiale. Enfin, 30% des entreprises citent d'autres raisons à l'origine de la limitation de leur offre de formation continue (G 2.3.2).

La raison la plus fréquemment avancée pour justifier une limitation de l'offre de formation continue, à savoir l'engagement de personnes possédant les qualifications requises, ne concerne pas toutes les sections. Ainsi, 45% des entreprises de l'hébergement et de la restauration affirment mettre l'accent sur la formation professionnelle initiale plutôt que sur la formation professionnelle continue (T 2.3.1).

Entreprises ayant limité leur offre de formation continue selon la section économique, en 2011

G 2.3.1



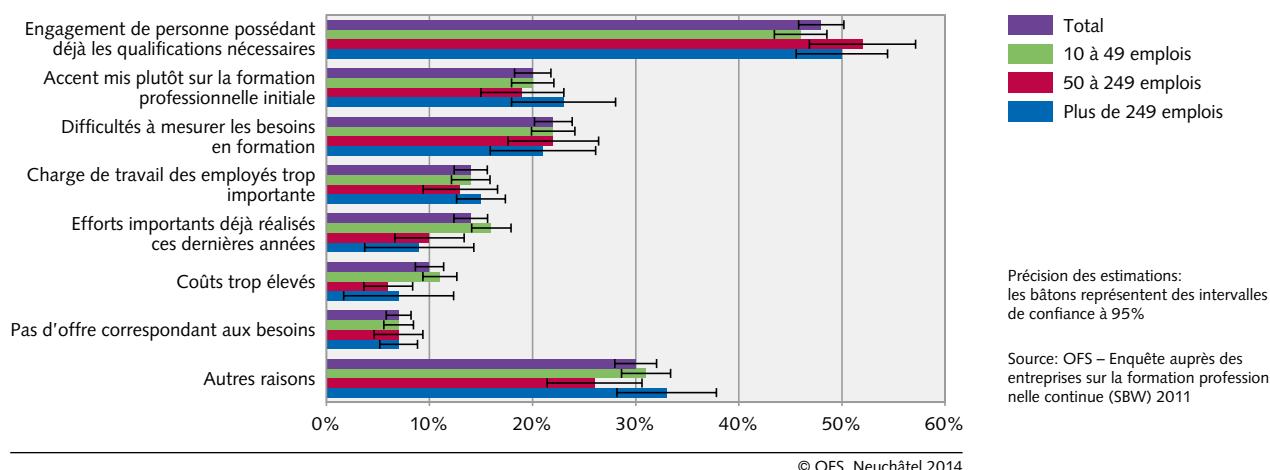
Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

## Raisons d'un soutien restreint à la formation professionnelle continue selon la taille de l'entreprise, en 2011

G 2.3.2



### T2.3.1 Raisons d'un soutien restreint à la formation professionnelle continue selon la section économique, en 2011

Entreprises formatrices (cours uniquement), taux en %

	Engagement de personnes possédant déjà les qualifications nécessaires	Difficultés à mesurer les besoins en formation	Pas d'offre correspondant aux besoins	Coûts trop élevés	Accent mis plutôt sur la formation professionnelle initiale	Efforts importants déjà réalisés ces dernières années	Charge de travail des employés trop importante	Autres raisons
B Industries extractives	72 <sup>b</sup>	13 <sup>a</sup>	()	0	()	()	15 <sup>a</sup>	10 <sup>a</sup>
C Industrie manufacturière	48	20	9	10	20	14	13	30
D Production et distribution d'énergie	68 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup>	()	12 <sup>a</sup>	7 <sup>a</sup>	4	9 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>
E Production et distribution d'eau	59 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>	5	14 <sup>a</sup>	10 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup>	19 <sup>a</sup>	9 <sup>a</sup>
F Construction	50 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	5	12	14 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	42 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	11	9	21 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	20 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>
H Transports et entreposage	60 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	5	3	18 <sup>a</sup>	10	8	21 <sup>a</sup>
I Hôtels et restaurants	24 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	11 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	45 <sup>b</sup>	33 <sup>b</sup>	8 <sup>a</sup>	54 <sup>b</sup>
J Information et communication	46 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	7	11	23 <sup>a</sup>	9	13	37 <sup>a</sup>
K Activités financières et d'assurance	60 <sup>a</sup>	21 <sup>a</sup>	5	4	15	10	13	16
L Activités immobilières	70 <sup>b</sup>	14 <sup>a</sup>	0	0	11 <sup>a</sup>	()	()	16 <sup>b</sup>
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	53 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup>	6	11	12	13	10	31 <sup>a</sup>
N Activités de services administratifs et de soutien	39 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>	10 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	32 <sup>a</sup>
O Entreprises publiques	66 <sup>a</sup>	16 <sup>a</sup>	8	8	11 <sup>a</sup>	8	13 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>
P Enseignement	46 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup>	4	9	20 <sup>a</sup>	6	15	31 <sup>a</sup>
Q Santé humaine et action sociale	50 <sup>a</sup>	23 <sup>a</sup>	3	9	20	13	15	27 <sup>a</sup>
R Arts, spectacles et activités récréatives	40 <sup>b</sup>	32 <sup>b</sup>	10 <sup>a</sup>	9 <sup>a</sup>	23 <sup>b</sup>	19 <sup>b</sup>	17 <sup>b</sup>	36 <sup>b</sup>
S Autres activités de services	54 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	4	12 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	10 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% &lt; ± 5 points

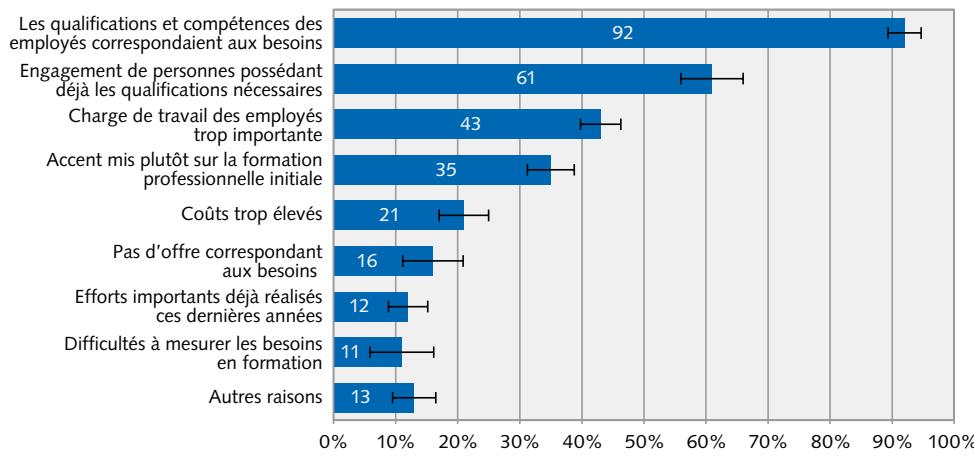
<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points<sup>b</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 10 points et < ± 15 points

Les estimations trop imprécises sont rempâcées par des parenthèses vides ()

## Raisons de ne pas offrir de formation continue, en 2011

Entreprises non formatrices

G 2.3.3



Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

Les entreprises non formatrices sont à 95% environ des petites entreprises. Pour cette raison, nous avons renoncé ci-après à distinguer les entreprises selon leur taille. 92% des entreprises affirment qu'elles renoncent à des mesures de formation continue parce que les qualifications et les compétences des employés répondent aux besoins de l'entreprise (G 2.3.3); 61% ont choisi d'obtenir les qualifications et les compétences nécessaires en engageant de nouveaux employés; 43% ont renoncé à des mesures de formation continue en raison de la charge de travail élevée qui pèse sur leurs employés. Enfin, plus d'un tiers ont préféré concentrer leurs efforts sur la formation professionnelle initiale.

# 3 Participation à la formation continue soutenue par les entreprises

Si le chapitre précédent s'est intéressé aux entreprises formatrices, le présent chapitre se focalise sur les collaborateurs qui ont été soutenus. Il révèle l'ampleur de la participation, indique qui sont les bénéficiaires d'une formation continue soutenue par l'employeur, le type de soutien qu'ils ont reçus et dans quelle mesure les employés qui souhaitaient accomplir une formation continue ont pu exaucer leur souhait.

## 3.1 Participation des employés à la formation continue soutenue par les entreprises

### 3.1.1 Participation des employés aux cours de formation continue soutenus par les entreprises

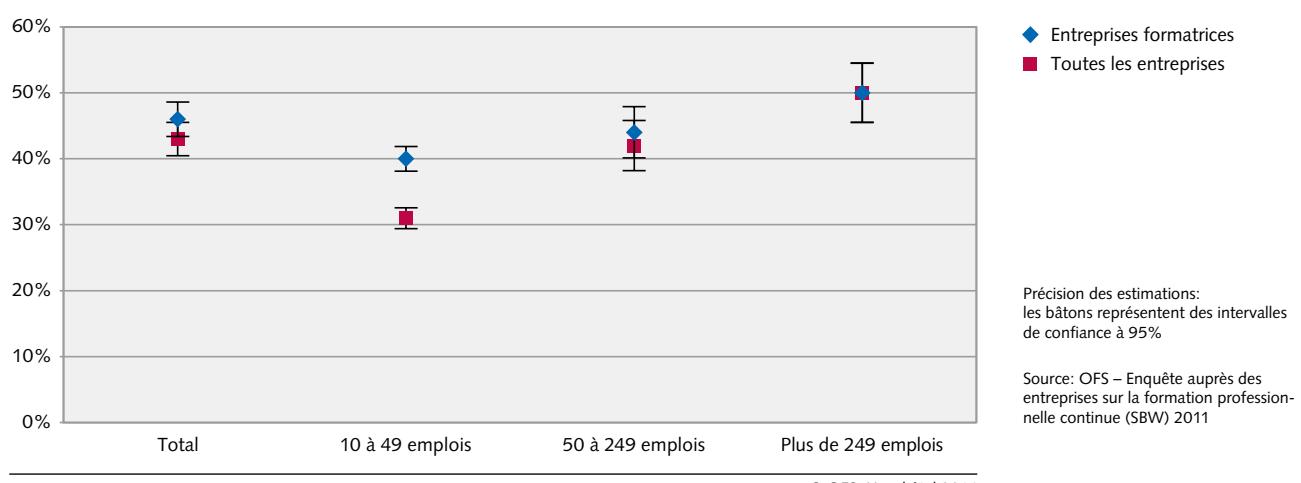
Comme il a été expliqué dans le chapitre 2, les entreprises qui soutiennent au moins un employé dans ses activités de formation continue entrent dans la définition

des entreprises formatrices. Si la part des entreprises formatrices (dans le total des entreprises) indique dans quelle mesure les entreprises s'engagent en faveur de la formation continue, elle ne dit rien sur l'ampleur de cet engagement. La part des employés qui participent à une formation continue soutenue par les entreprises permet d'apprécier l'ampleur de cet engagement.

En 2011, 46% des employés des entreprises formatrices ont participé à des cours de formation professionnelle continue soutenus par les entreprises (G 3.1.1). Cette part varie selon la taille de l'entreprise: 40% des employés des petites entreprises formatrices ont bénéficié d'un soutien pour leur formation, contre 50% des employés des grandes entreprises. Calculée pour toutes les entreprises suisses, la part des employés qui participent à des cours de formation continue professionnelle soutenus par l'employeur s'élève à 43%. Cette part fluctue entre 31% dans les petites entreprises à 50% dans les grandes entreprises.

**Employés soutenus pour leur participation à des cours de formation professionnelle continue selon la taille de l'entreprise, en 2011**  
Part des employés de toutes les entreprises et des entreprises formatrices (cours uniquement)

G 3.1.1



Il ressort du graphique G3.1.2. que la participation des employés à des cours de formation continue varie aussi entre les sections. Près de la moitié des employés actifs dans les «Transports et entreposage» prennent part à des cours de formation continue, contre 72% des employés de la section «Activités financières et d'assurance». Ces différences sont probablement dues aussi en bonne partie aux cours obligatoires prévus dans certaines branches.

Grâce au MRF2011, il est possible de connaître les moyens mis en œuvre par l'employeur pour soutenir la formation continue et la répartition de ceux-ci<sup>2</sup>. Au total, 34% des 18–65 ans ont participé à des cours de

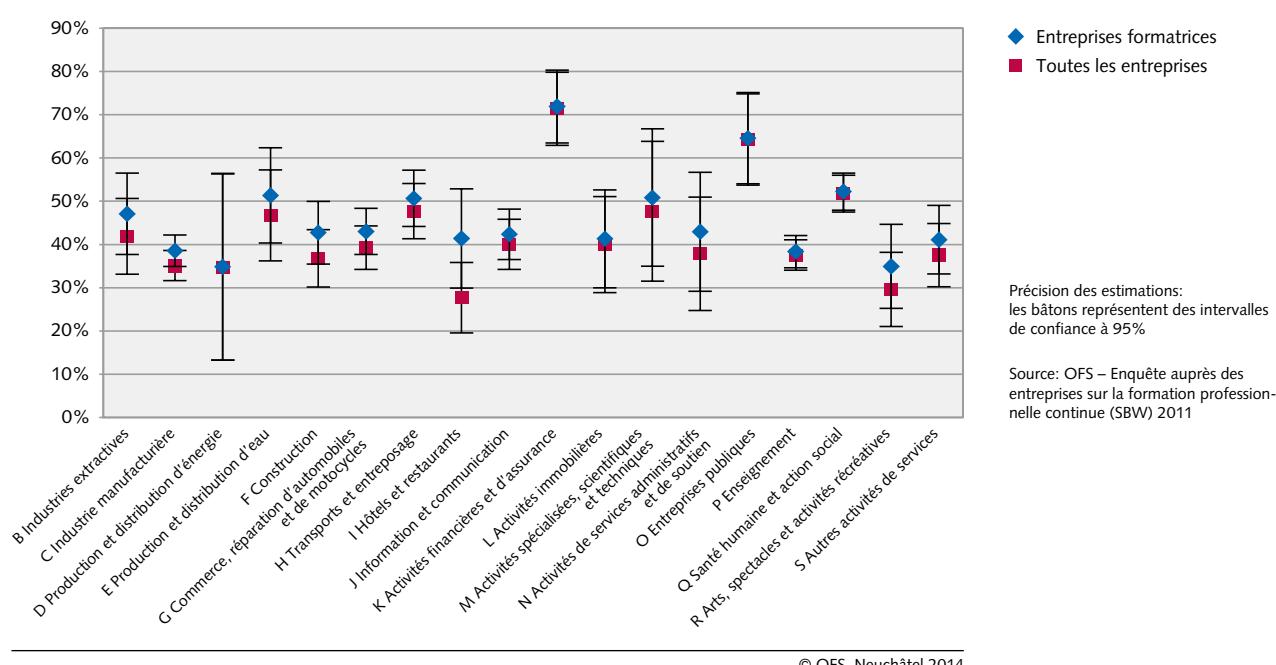
formation continue soutenus par l'employeur. Ce taux est inférieur à celui de 43% calculé avec les données de l'enquête SBW2011 (cf. graphique G3.1.1).<sup>3</sup> 17% des employés<sup>4</sup> financent leur participation eux-mêmes. Sur les 34% qui bénéficient d'un soutien, la majorité reçoit un soutien à la fois en temps et en argent. Pour 6%, ce soutien est seulement financier, et 4% également se voient accorder un soutien exclusivement en temps (G3.1.3).

La participation des employés dans une entreprise n'est pas uniforme et peut varier en fonction de facteurs tels que le taux d'occupation et la situation professionnelle (cf. OFS, 2012, OFS, 2013). Comme on le

### Employés soutenus pour leur participation à des cours de formation professionnelle continue selon la section économique, en 2011

Part des employés de toutes les entreprises et des entreprises formatrices (cours uniquement)

G 3.1.2



© OFS, Neuchâtel 2014

<sup>2</sup> Pour améliorer la comparaison avec le SBW2011, seuls les employés (sans les apprentis) des entreprises comptant dix employés ou plus et appartenant aux sections B à S sont pris en considération dans les calculs. En outre, seuls les cours collectifs et privés de formation continue ainsi que les offres du système de formation formelle (à l'exception des formations professionnelles initiales) sont pris en considération. L'enseignement privé est pris en compte sur la base de l'hypothèse que l'enseignement privé financé par les entreprises a été classé dans les cours de formation continue dans le SBW2011. Une catégorie de réponses plus spécifiques manque ici, car la part de l'enseignement privé financé par les entreprises est très petite.

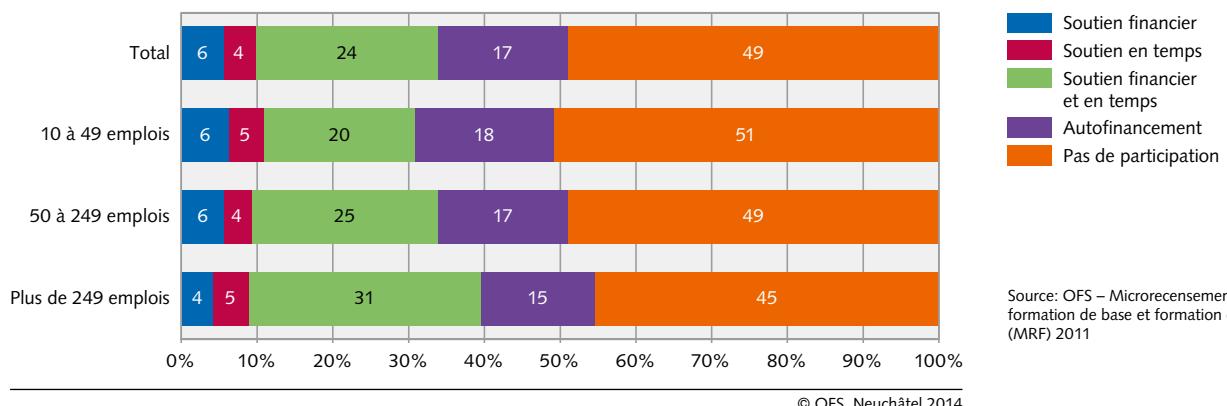
<sup>3</sup> Le calcul du taux basé sur le MRF2011 est sous-estimé, car, dans l'enquête, les informations concernant le soutien de l'employeur ne sont disponibles que pour deux activités choisies aléatoirement. Cette incertitude concerne 5% de la population dont on sait qu'ils ont participé à des cours (collectifs ou privés), mais pour lesquels l'information sur le soutien de l'employeur est manquante. Le taux calculé de 34% possède donc un potentiel d'amélioration de 5 points (39%) qui le rapprocherait ainsi du taux calculé sur la base de l'enquête SBW2011.

<sup>4</sup> Les données du MRF se réfèrent à des individus qui peuvent occuper plusieurs emplois («personnes actives occupées»), alors que l'enquête SBW se rapporte à des emplois occupés («emplois»). Dans la présente publication, seul le terme «employé» est utilisé, car au moment de l'exploitation des données du MRF, seule l'activité principale des employés est considérée, ce qui correspond de fait à un emploi.

### Type de soutien de l'employeur à la formation professionnelle continue selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part des employés âgés de 18 à 65 ans

G 3.1.3



voit dans le Tableau T3.1.1, les employés qui travaillent à moins de 50% prennent plus rarement part à des formations continues soutenues en temps ou en argent par l'employeur que les employés à plein temps (23% contre 36% des 18–65 ans).

#### T3.1.1 Participation à la formation professionnelle continue soutenue par l'employeur, en 2011

Employés âgés de 18 à 65 ans, part en %

Participation soutenue par l'employeur		
Niveau de formation	Scolarité obligatoire	19
	Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale	33
	Degré secondaire II – Formation générale	33 <sup>a</sup>
	Degré tertiaire – Formation professionnelle supérieure	41
	Degré tertiaire – Haute école	39
Situation dans la profession	Indépendants	25 <sup>a</sup>
	Direction, cadres	39
	Autres collaborateurs	32
Taux d'occupation	Plein temps (90% à 100%)	36
	Temps partiel I (50% à 89%)	33
	Temps partiel II (moins de 50%)	23

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% &lt; ± 5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points

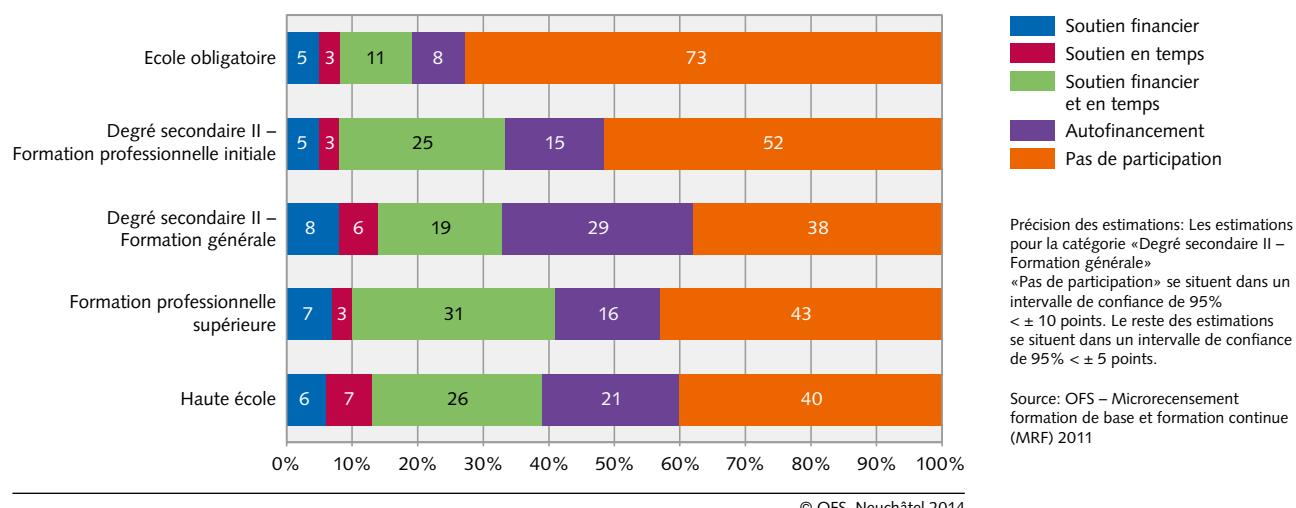
La participation financière varie également. La part des employés ayant achevé l'école obligatoire et ayant financé eux-mêmes leurs cours de formation continue est plus basse que celle des employés diplômés du degré tertiaire. 8% des employés ayant achevé la scolarité obligatoire et fréquenté au moins un cours de formation continue financent eux-mêmes ce cours, contre 21% des employés avec un titre d'une haute école. Dans le degré tertiaire, les taux de participation ne diffèrent que légèrement: 41% des personnes au bénéfice d'une formation professionnelle supérieure et 39% des personnes titulaires d'un diplôme d'une haute école ont pris part à un cours de formation continue soutenu (G 3.1.4).

Si l'on opère de surcroît une distinction selon la taille des entreprises (T3.1.2), des différences significatives du point de vue statistique n'apparaissent que pour les employés qui ont achevé une formation du «Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale». Dans les petites entreprises, par exemple, 31% des employés titulaires d'un diplôme professionnel du degré secondaire II ont pris part à un cours de formation continue soutenu, contre 37% de ceux des grandes entreprises.

## Type de soutien de l'employeur à la formation professionnelle continue selon le niveau de formation, en 2011

Part des employés âgés de 18 à 65 ans

G 3.1.4



Précision des estimations: Les estimations pour la catégorie «Degré secondaire II – Formation générale» «Pas de participation» se situent dans un intervalle de confiance de 95% < ± 10 points. Le reste des estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95% < ± 5 points.

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

### T3.1.2 Type de soutien de l'employeur selon la taille de l'entreprise et le niveau de formation, en 2011

Employés soutenus par l'employeur âgés de 18 à 65 ans, part en %

			Soutien financier	Soutien en temps	Soutien financier et en temps	Autofinancement	Pas de participation
10 à 49 emplois	Scolarité obligatoire	6 <sup>a</sup>	3	5	8	78 <sup>a</sup>	
	Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale	5	4	22	16	54	
	Degré secondaire II – Formation générale	10	5	21 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	33 <sup>a</sup>	
	Degré tertiaire – Formation professionnelle supérieure	8	5	23 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	47 <sup>a</sup>	
	Degré tertiaire – Haute école	7	8	21 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	40 <sup>a</sup>	
50 à 249 emplois	Scolarité obligatoire	5	2	15 <sup>a</sup>	9	68 <sup>a</sup>	
	Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale	5	3	27	14	50	
	Degré secondaire II – Formation générale	6	8 <sup>a</sup>	17 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	41 <sup>a</sup>	
	Degré tertiaire – Formation professionnelle supérieure	6	2	36 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup>	41 <sup>a</sup>	
	Degré tertiaire – Haute école	7	4	23 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	42 <sup>a</sup>	
Plus de 249 emplois	Scolarité obligatoire	0	4	17 <sup>b</sup>	0	69 <sup>b</sup>	
	Degré secondaire II – Formation professionnelle initiale	3	3	31 <sup>a</sup>	16	49 <sup>a</sup>	
	Degré secondaire II – Formation générale	7 <sup>a</sup>	8 <sup>a</sup>	14 <sup>a</sup>	24 <sup>b</sup>	46 <sup>b</sup>	
	Degré tertiaire – Formation professionnelle supérieure	8	3	36 <sup>a</sup>	13 <sup>a</sup>	40 <sup>a</sup>	
	Degré tertiaire – Haute école	4	8	36 <sup>a</sup>	15	36 <sup>a</sup>	

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

Précision de l'estimation:

Pas de remarque: intervalle de confiance à 95% < ± 5 points

<sup>a</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 5 points et < ± 10 points

<sup>b</sup> intervalle de confiance à 95% ≥ ± 10 points et < ± 15 points

Les estimations trop imprécises sont remplacées par des parenthèses vides ()

### 3.1.2 Participation des employés à la formation professionnelle supérieure

3% de tous les employés des entreprises qui soutiennent la formation professionnelle supérieure accomplissent une telle formation (G3.1.5). La part des participants aux cours – de 6% – est trois fois plus élevée que la part de 2% de tous les employés. Par rapport aux taux de participation pour les autres mesures de formation continue, ces parts sont faibles et s'expliquent aussi par la charge financière et organisationnelle élevée de la formation professionnelle supérieure.

Les petites entreprises qui soutiennent la participation de leurs employés à une formation professionnelle supérieure comptent une proportion plus élevée de participants que les grandes entreprises. 7% des employés des petites entreprises contre 2% des employés des grandes entreprises accomplissent une formation professionnelle supérieure.

La participation à la formation professionnelle supérieure varie également selon les sections (G3.1.6). Dans les «Activités immobilières», 6% de tous les employés et 8% des employés des entreprises formatrices suivent

une formation professionnelle supérieure. Inversement, dans la section «Transports et entreposage», 1% de tous les employés et 2% des employés des entreprises formatrices accomplissent une formation professionnelle supérieure.

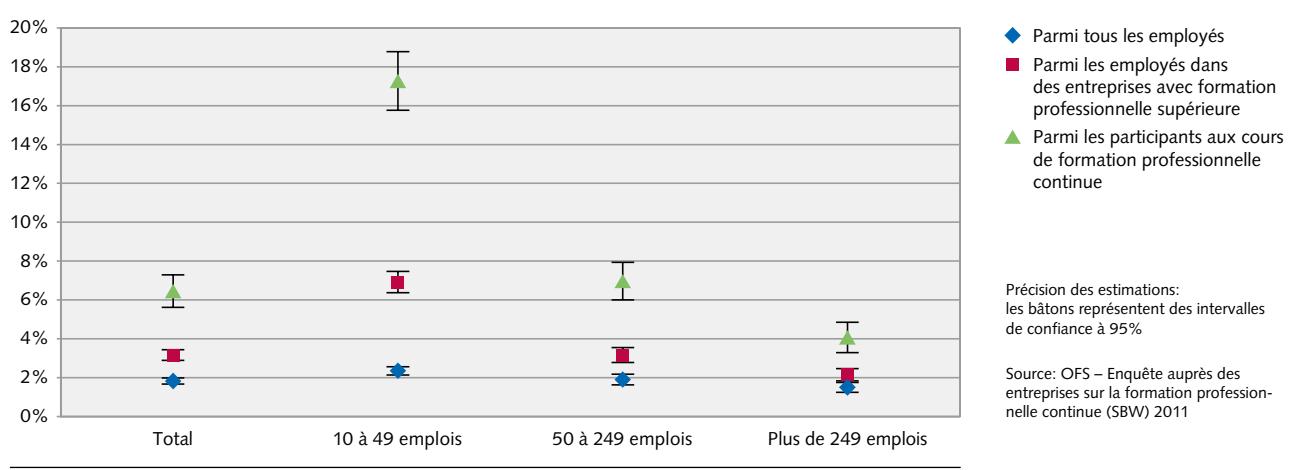
Les données du MRF2011 peuvent aussi être utilisées pour déterminer le taux de participation des employés à la formation professionnelle supérieure. Contrairement à l'enquête SBW2011, toutefois, elles ne permettent pas de savoir si les employés travaillent dans une entreprise formatrice.

Dans l'ensemble, 3% des 18–65 ans ont accompli une formation professionnelle supérieure, soutenue ou non par l'employeur, durant les douze derniers mois ayant précédé l'enquête, et 2% ont suivi une formation professionnelle supérieure soutenue par l'employeur (T3.1.3). Ces chiffres recoupent largement ceux qui ont été calculés sur la base de l'enquête SBW2011 (cf. graphique G3.1.5).

#### Employés soutenus pour leur participation à des cours de formation professionnelle supérieure selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part des employés de toutes les entreprises, des entreprises formatrices (formation professionnelle supérieure), ainsi que des participants aux cours de formation professionnelle supérieure

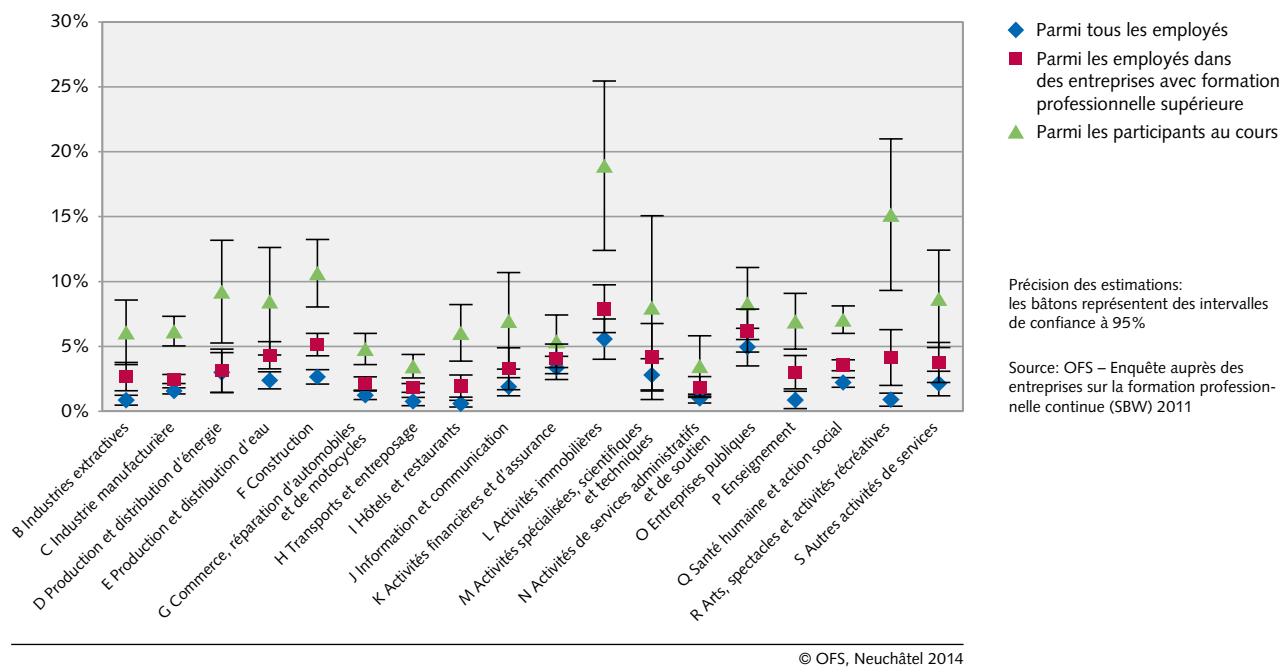
**G 3.1.5**



## Employés soutenus pour leur participation à des cours de formation professionnelle supérieure selon la section économique, en 2011

Part des employés de toutes les entreprises, des entreprises formatrices (formation professionnelle supérieure), ainsi que des participants aux cours de formation professionnelle supérieure

G 3.1.6



© OFS, Neuchâtel 2014

### T3.1.3 Participants à la formation professionnelle supérieure selon la taille de l'entreprise, en 2011

Employés âgés de 18 à 65 ans, part en %

	Total	10 à 49 emplois	50 à 249 emplois	Plus de 249 emplois
Total des formations professionnelles supérieures	3	4	3	4
Total des formations professionnelles supérieures soutenues par l'employeur	2	2	2	3

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

Précision de l'estimation:

Toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  
 $< \pm 1,5$  points

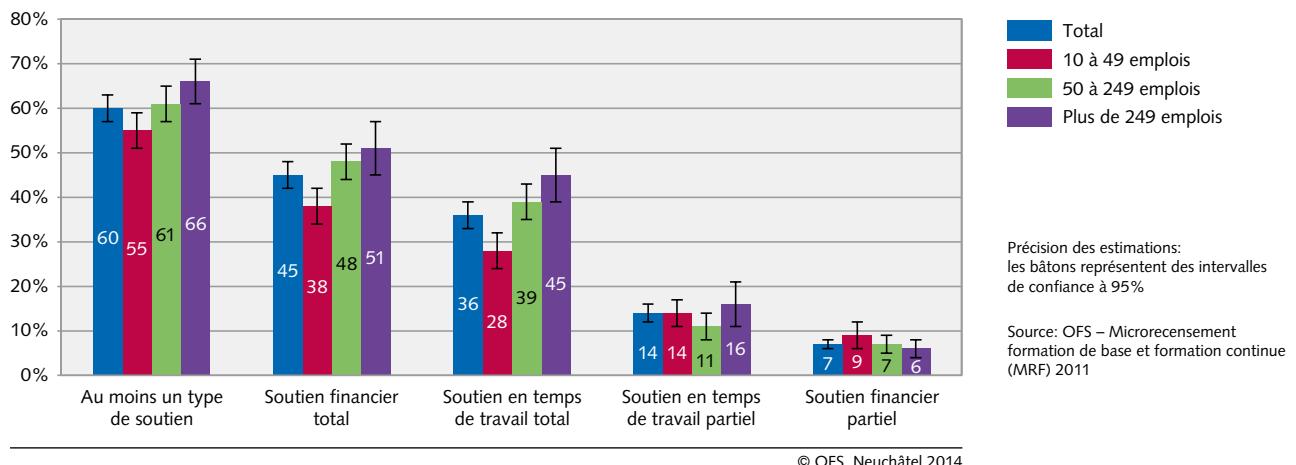
### 3.1.3 Part des cours soutenus dans le total des cours suivis

Le soutien des entreprises peut aussi être considéré au niveau des cours. Sur la base des données du MRF2011, nous avons calculé le soutien des entreprises aux cours de formation continue fréquentés par les 18–65 ans.<sup>5</sup> 60% des cours de formation continue fréquentés par les employés reçoivent un soutien de l'employeur sous une forme ou sous une autre (financier et/ou en temps) (G 3.1.7). Les petites entreprises soutiennent 55% des cours de formation continue suivis par leurs employés. Dans les grandes entreprises, cette part s'élève à 66%. La plupart des cours de formation continue sont entièrement pris en charge financièrement (45% de tous les cours). Le financement partiel et la possibilité de suivre les cours pendant les heures de travail atteignent des parts variant entre 7% et 36% de tous les cours. En raison du trop petit nombre de cas, il n'est pas possible de connaître la hauteur de ce soutien selon les sections.

<sup>5</sup> En raison du mode de relevé, seuls les cours de formation continue en dehors du système formel de la formation peuvent être inclus au niveau des cours. Par analogie avec les calculs du chapitre 2, les cours privés sont comptabilisés dans les cours de formation continue.

**Cours de formation continue soutenus par l'employeur, en 2011**

Part des cours de formation continue des employés âgés de 18 à 65 ans

**G 3.1.7**

### 3.2 Satisfaction avec la situation en matière de formation et de formation continue

Dans l'ensemble, 64% des employés sont satisfaits de leur situation en matière de formation/formation continue au cours des douze derniers mois ayant précédé l'enquête et n'ont aucun besoin en formation ou en formation continue: 46% ont accompli une formation ou une formation continue et 18% n'ont participé à aucune activité de formation. Chez les employés insatisfaits (36%), 27% ont suivi une formation ou une formation continue et 9% n'ont pris part à aucune mesure de formation.

De précédentes analyses de l'OFS ont montré que différents facteurs empêchent de participer à une formation ou à une formation continue (OFS, 2013). On note par exemple des différences selon le sexe ou le niveau de formation. La part des employés qui ont suivi une formation ou une formation continue et qui souhaitent suivre une nouvelle formation est plus élevée parmi les diplômés d'une haute école que chez les employés sans formation postobligatoire. Inversement, la part des personnes qui n'ont suivi aucune formation ou formation continue mais qui souhaiteraient en suivre une est plus élevée dans ce dernier groupe que chez les diplômés d'une haute école.

Selon la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, les 18–65 ans employés dans une entreprise qui compte dix employés ou plus sont plus ou moins satisfaits de leur participation à la formation ou à la formation continue (G 3.2.1). Dans les petites entreprises, la part des non-participants qui ne veulent suivre aucune forma-

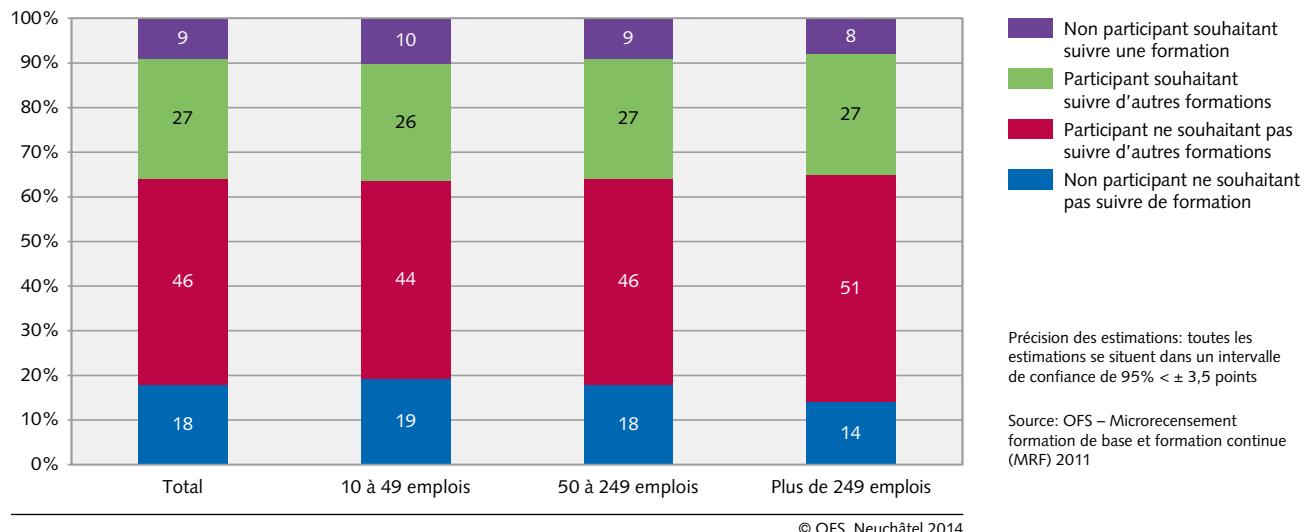
tion ou formation continue s'élève à 19% des employés. Dans les grandes entreprises, cette part est de 14% environ. La part des employés qui ont déjà accompli une formation ou une formation continue mais qui ne veulent participer à aucune autre évolue en sens inverse: 44% des employés des petites entreprises contre 51% des employés des grandes entreprises qui ont accompli une formation ou une formation continue ne veulent entreprendre aucune autre activité de formation. Il convient de noter que le MRF2011 se réfère à la situation générale en matière formation et de formation continue et que les données pourraient diverger quelque peu si l'on examinait la formation professionnelle continue séparément.

La part des employés satisfaits de leur participation à une formation ou à une formation continue varie selon la section à laquelle appartient leur entreprise (G 3.2.2). Dans les entreprises publiques, par exemple, 5% des employés qui n'ont pas participé à une formation ou à une formation continue seraient heureux de participer à des activités de formation. Dans l'hébergement et la restauration, cette part s'établit à près d'un quart. Toujours dans ce secteur, la part des non-participants qui ne souhaitent participer à aucune activité est élevée (25%). Elle est encore légèrement plus élevée dans les sections «Activités de services administratifs et de soutien», «Activités immobilières» et «Construction». Etant donné que les branches se caractérisent par des structures de la main-d'œuvre différentes, des facteurs tels que le taux d'occupation et le niveau de formation influencent très probablement ces résultats.

## Satisfaction avec les formations suivies selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part des employés âgés de 18 à 65 ans

G 3.2.1



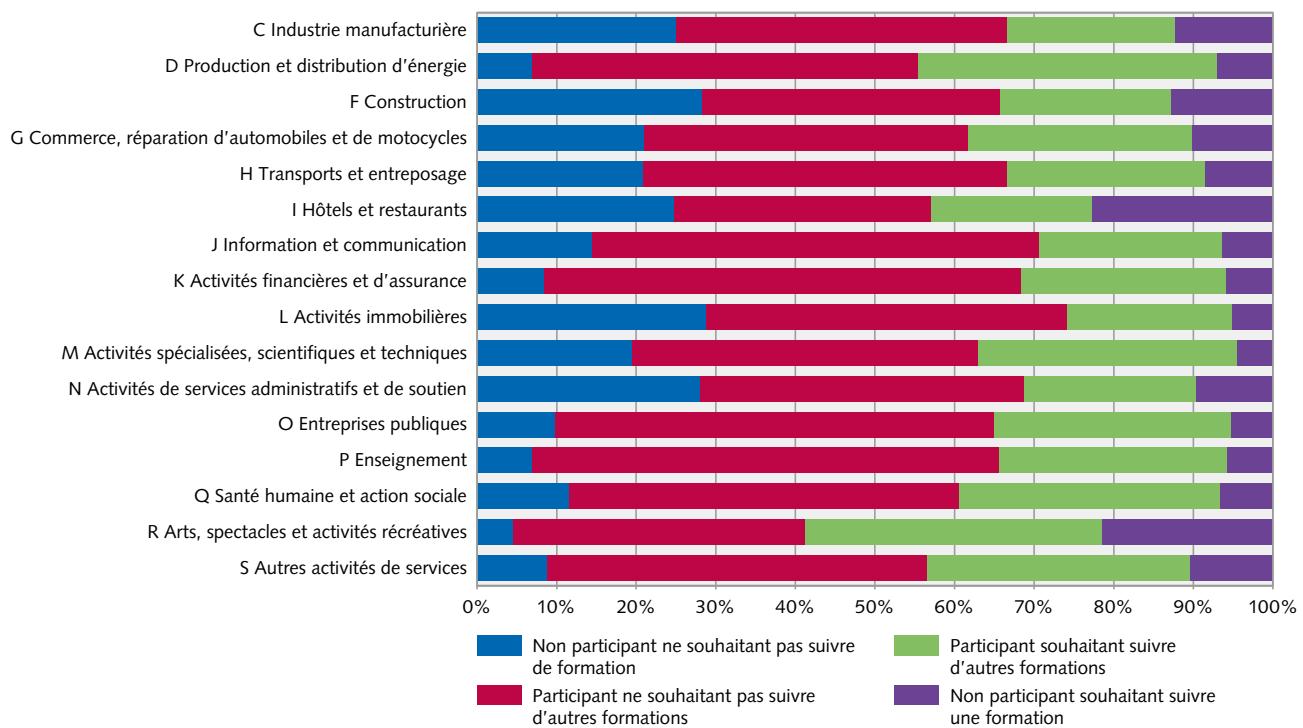
Précision des estimations: toutes les estimations se situent dans un intervalle de confiance de  $95\% < \pm 3$  points

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

## Satisfaction avec les formations suivies selon la section économique, en 2011

Part des employés âgés de 18 à 65 ans

G 3.2.2



Précision des estimations: Les sections économiques B et E ne sont pas montrées en raison d'un nombre de cas trop petit. Les estimations des sections économiques C, G et Q se situent dans un intervalle de confiance de  $95\% < \pm 5$  points; celles pour les sections économiques F, H, I, K, M, O et P dans un intervalle de confiance de  $95\% < \pm 10$  points et les sections économiques D, J, L, N, R et S dans un intervalle de confiance de  $95\% < \pm 18$  points.

Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

# 4 Assurance qualité des entreprises

La qualité de la formation continue, la transparence et la comparabilité sont des principes essentiels pour le monitoring de la formation continue. La prise en compte de la formation continue dans les filières de formation doit être facilitée pour permettre les réorientations, les insertions ou les réinscriptions sur le marché du travail (FF 2013, 3292). Compte tenu de l'importance politique de l'assurance qualité de la formation continue, l'enquête SBW a examiné si et comment les entreprises contrôlent la qualité de leur engagement pour la formation continue. Par exemple, en s'informant au préalable des possibilités de formation continue, une entreprise peut opérer des choix judicieux garants de la qualité de ses mesures de formation. La part de l'utilisation de ces informations montre si une entreprise entreprend des efforts en la matière, et lesquels le cas échéant. La qualité de la formation continue peut aussi être assurée par des mesures comme la prise en compte de normes spécifiques à un secteur ou

de prestataires de formation certifiés. Un autre outil de l'assurance qualité est l'analyse de l'impact des cours de formation continue proposés. Cette analyse révèle si les mesures de formation continue mises en œuvre ont atteint les objectifs visés.

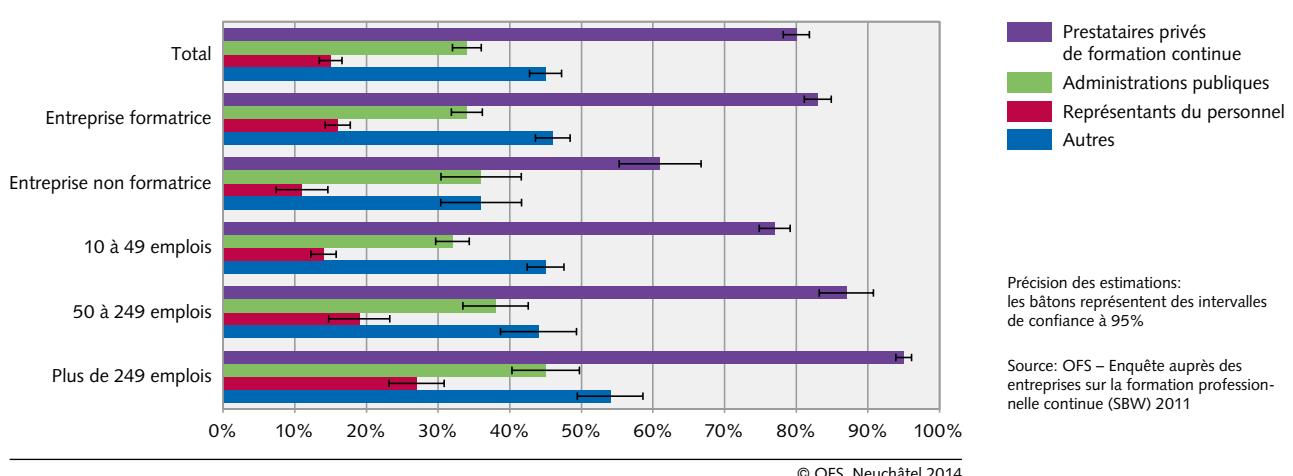
## 4.1 Recherche d'informations par les entreprises

78% des entreprises se renseignent pour connaître les prestataires de formation continue et évaluer leur offre. 80% d'entre elles consultent la plupart du temps des prestataires privés de formation continue (G 4.1.1). Comme il a été montré, les prestataires privés de formation continue sont également les prestataires les plus souvent pris en compte pour l'organisation de cours externes de formation continue (cf. chapitre 2). 34%

### Sources d'information prises en compte selon l'activité de formation continue et la taille de l'entreprise, en 2011

Part des entreprises ayant recherché des informations

G 4.1.1

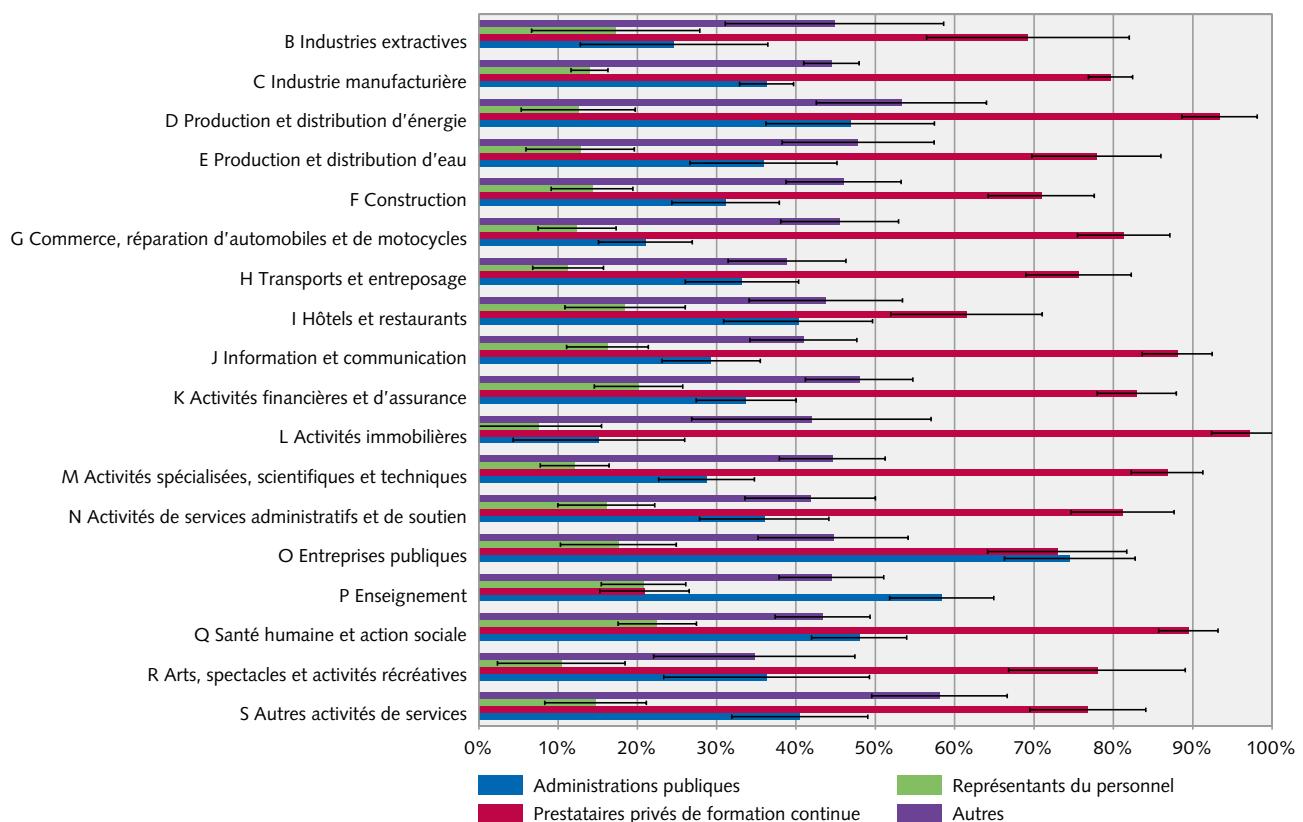


des entreprises s'adressent à l'administration publique et 45% à d'autres prestataires. Dans 15% des entreprises, les représentants du personnel tiennent lieu de sources d'information sur l'offre de formation continue. Les entreprises qui encouragent la formation continue ne s'informent pas de la même manière que celles qui ne la soutiennent pas. Ainsi, la part des entreprises formatrices qui s'informent auprès de prestataires privés de formation continue est de plus de 20 points plus élevée que celle des entreprises non formatrices. Les parts d'entreprises qui s'informent auprès des administrations publiques ne varient guère. D'une manière générale, plus l'entreprise est grande, plus les sources d'information qu'elle utilise sont élevées. Les différences entre les sections économiques sont parfois importantes. Ainsi, 58% des entreprises de l'enseignement consultent des sources de l'administration publique, contre 21% des entreprises du secteur commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (G 4.1.2).

#### Sources d'information prises en compte selon la section économique, en 2011

Part des entreprises ayant recherché des informations

G 4.1.2



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

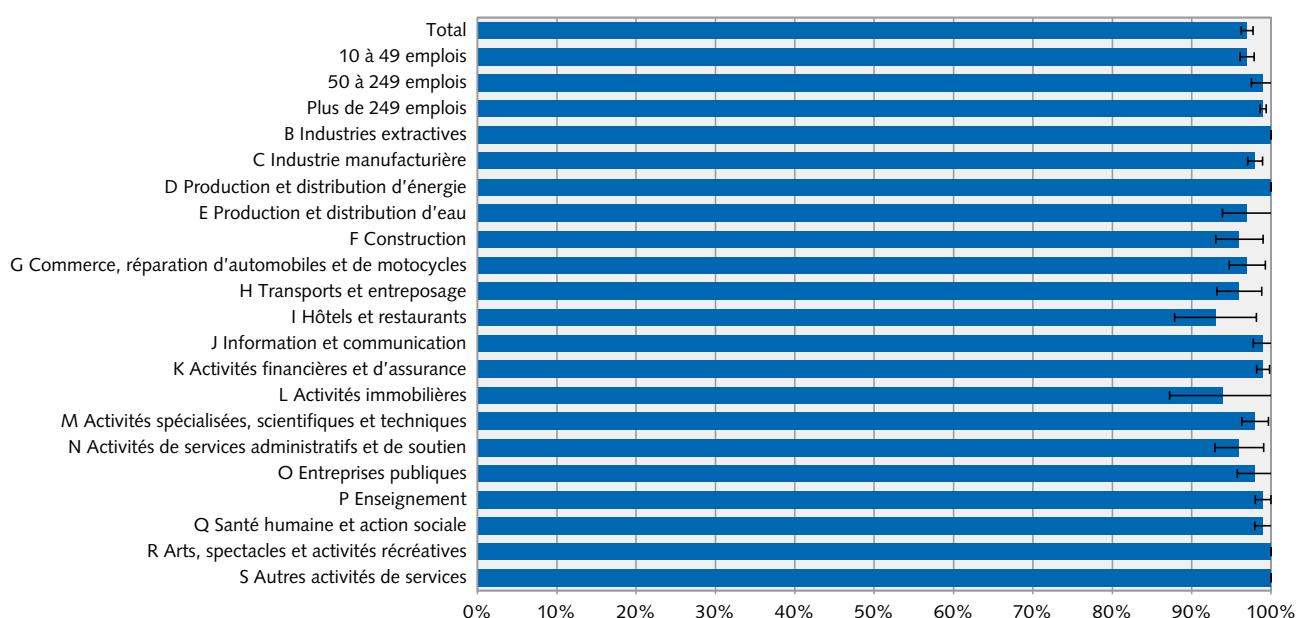
mesures de formation continue qu'elles soutiendront; 36% estiment important de mettre en place une formation continue pour les formateurs internes; 28% veillent à la certification des prestataires externes. Plus l'entreprise est grande, plus les outils utilisés pour assurer la qualité sont nombreux (G 4.2.2). L'importance de la prise

en compte des standards reconnus lors du choix des mesures de formation continue que les entreprises soutiendront apparaît également dans la répartition entre sections économiques (G 4.2.3). 63% des entreprises de l'approvisionnement énergétique jugent la qualité de la formation continue à l'aide de cet instrument.

### Entreprises ayant pris des mesures pour s'assurer de la qualité de la formation continue selon la taille de l'entreprise et la section économique, en 2011

Part dans le total des entreprises formatrices

G 4.2.1



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

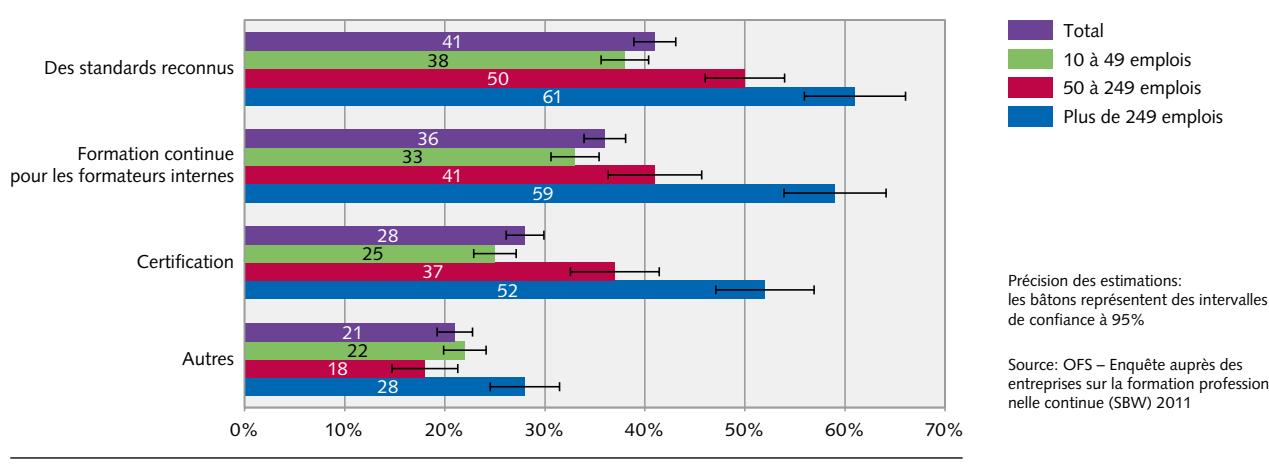
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

### Type de mesures prises pour s'assurer de la qualité de la formation continue selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part dans le total des entreprises ayant pris des mesures pour s'assurer de la qualité de la formation continue

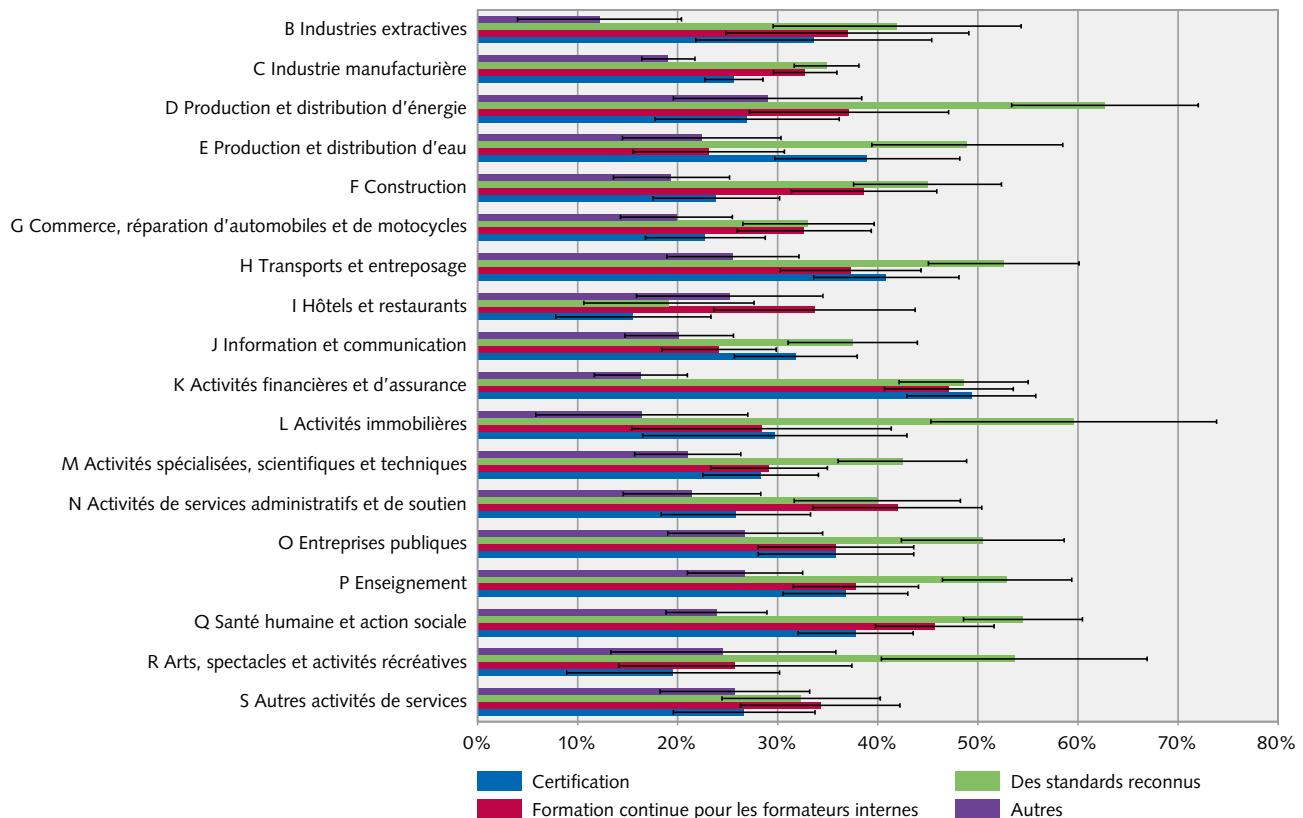
G 4.2.2



## Type de mesures prises pour s'assurer de la qualité de la formation continue selon la section économique, en 2011

Part des entreprises ayant pris des mesures pour s'assurer de la qualité de la formation continue

G 4.2.3



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

### 4.3 Contrôle de l'efficacité des mesures de formation continue soutenues par les entreprises

72% des entreprises formatrices mesurent l'impact de la formation continue (G 4.3.1). 94% des grandes entreprises le contrôlent, soit à peu près autant que pour la qualité (cf. chapitre 4.2). 69% des petites entreprises vérifient l'impact de la formation continue. Les parts entre sections varient entre 57% dans l'hébergement et la restauration et 87% dans les activités financières et d'assurance.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'impact des mesures de formation continue n'est évalué que pour une partie des activités et par le biais de certaines mesures uniquement.

Pour vérifier l'impact des mesures de formation continue, les entreprises misent la plupart du temps (42%) sur la certification ou le diplôme après examen (G 4.3.2).

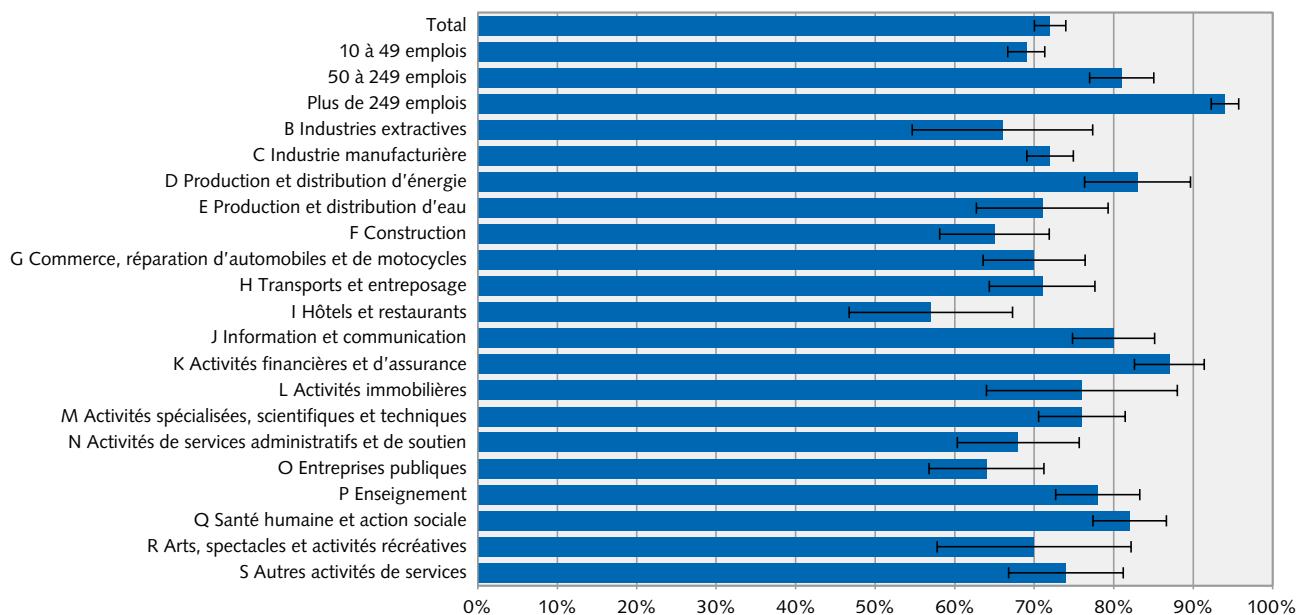
Plus de 30% affirment mener des enquêtes de satisfaction auprès des participants, et plus de 30% aussi déclarent mesurer le comportement ou les performances des participants pour mesurer l'impact de la formation continue. Enfin, un tiers mesure l'impact de la formation continue sur la performance de l'unité d'organisation concernée.

La palette des mesures mises en œuvre pour contrôler l'impact de la formation continue est très restreinte dans les petites entreprises. Les parts varient entre 32% (mesure de l'impact sur la performance de l'unité d'organisation et enquête de satisfaction auprès des participants) et 37% (certification ou diplôme après examen). Les grandes entreprises contrôlent l'efficacité de la formation continue de manière beaucoup plus étendue. Environ trois quarts d'entre elles déclarent exiger un diplôme après examen pour certaines activités de formation continue ou mener des enquêtes de satisfaction auprès des participants à la formation continue.

### Entreprises ayant mesuré l'effet de la formation continue selon la taille de l'entreprise et la section économique, en 2011

Part dans le total des entreprises formatrices

G 4.3.1



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

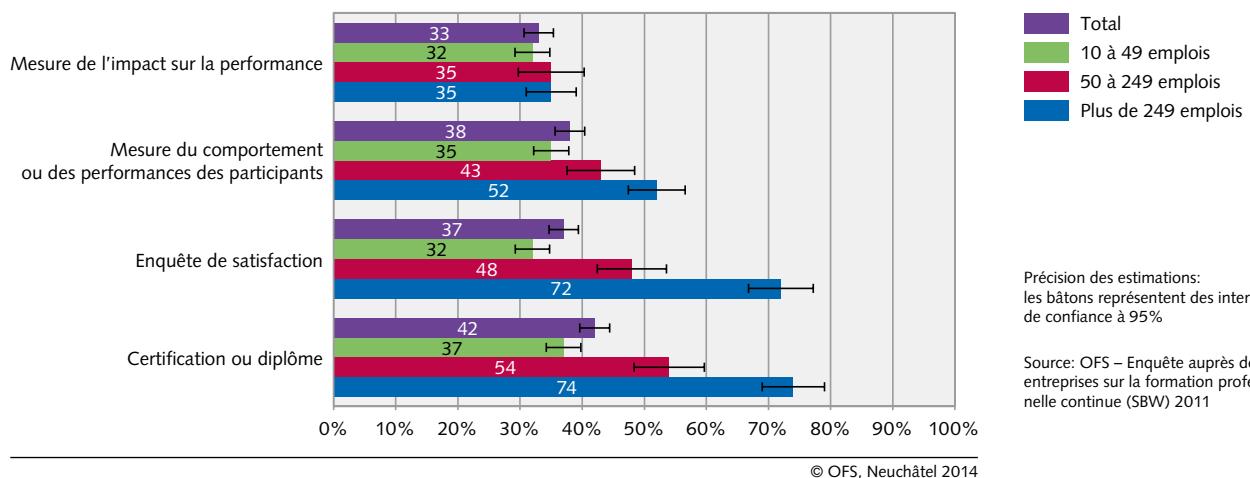
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

### Manière de mesurer l'effet de la formation continue selon la taille de l'entreprise, en 2011

Part dans le total des entreprises ayant mesuré l'effet de la formation continue

G 4.3.2



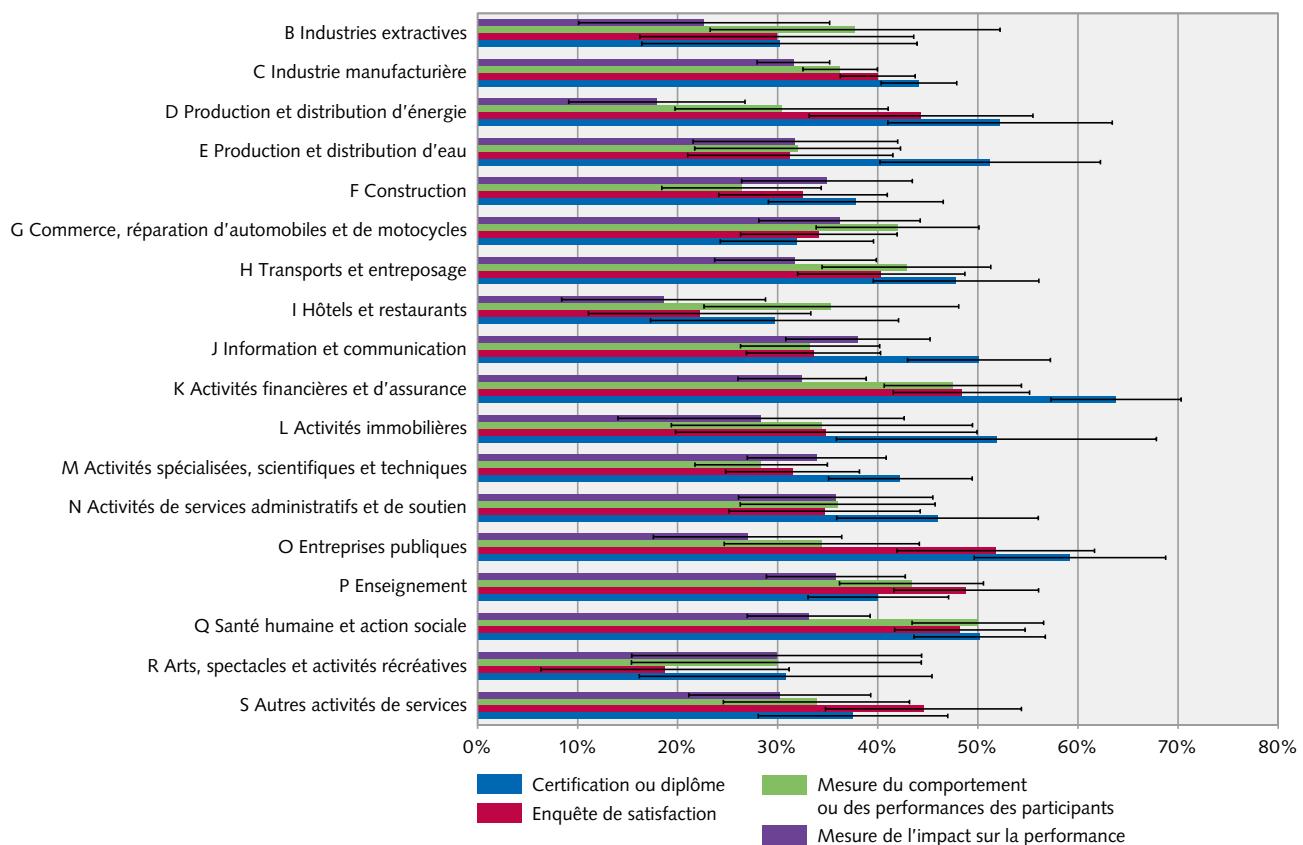
Il ressort du graphique G 4.3.3 que les entreprises de la section «Activités financières et d'assurance» sont celles qui recourent le plus souvent (64%) à une certification ou à un diplôme après examen pour mesurer l'impact des activités de formation continue. Les enquêtes de satisfaction sont conduites surtout dans l'enseigne-

ment (49% des entreprises) ainsi que dans les sections «Santé humaine et action sociale» et «Activités financières et d'assurance», avec des parts de 48% chacune.

## Manière de mesurer l'effet de la formation continue selon la section économique, en 2011

Part dans le total des entreprises ayant mesuré l'effet de la formation continue

G 4.3.3



Précision des estimations: les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

# 5 Administration publique

Outre les entreprises des secteurs public et privé, les administrations publiques de la Confédération, des cantons et d'un échantillon de communes ont également été consultées dans l'enquête sur la formation professionnelle continue. Les résultats de cette enquête sont exposés séparément dans le présent chapitre. Comme pour les entreprises, les résultats sont publiés selon la taille (nombre d'employés) des unités interrogées. Les données sur les administrations publiques comptant entre 10 et 49 employés et entre 50 et 249 employés concernent des communes. Les unités avec 250 employés ou plus représentent les données de la Confédération, des cantons et des grandes communes. En raison de la non-participation de certaines administrations et de valeurs manquantes, nous avons renoncé à présenter les résultats séparément pour les cantons et la Confédération.

## 5.1 Mesures de formation continue soutenues par les administrations publiques

Dans l'ensemble, 94% des administrations publiques ont soutenu une ou plusieurs formes de la formation continue, comme le révèle le graphique G5.1.1. Leur part se situe par conséquent au-dessus de celle des entreprises

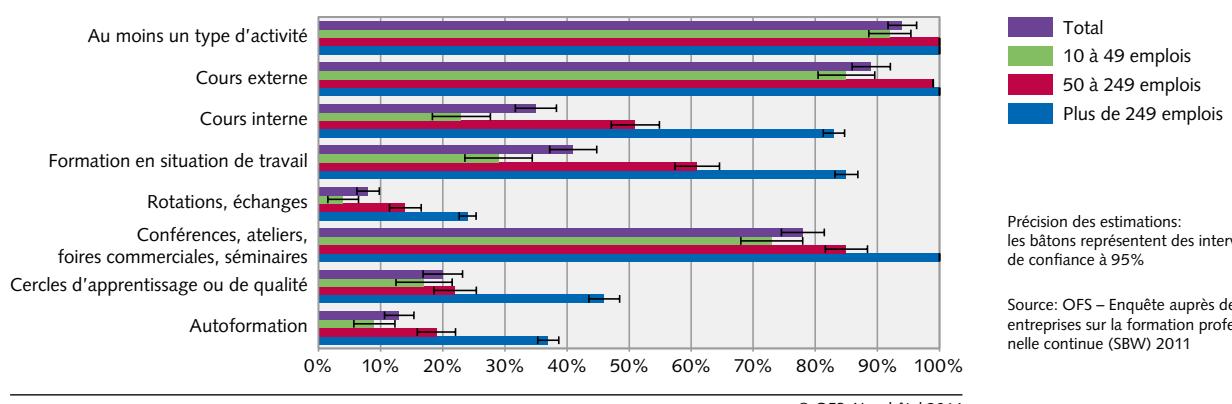
(83%) (cf. chapitre 2). Les administrations publiques soutiennent à 89% des cours externes et à 35% des cours internes de formation continue. Par comparaison, les entreprises soutiennent plus de cours internes (51%) et moins de cours externes (73%).

Si l'on considère les autres types de mesures de formation continue soutenues, on constate des différences entre petites et grandes administrations publiques similaires à celles qui avaient été observées entre grandes et petites entreprises (cf. chapitre 2). Les conférences, les ateliers, les séminaires et les foires commerciales sont, avec les cours, les mesures de formation continue les plus prisées: leur part s'établit à 78% dans les administrations publiques et à 65% dans les entreprises. L'écart entre les petites et les grandes unités atteint 27 points de pourcentage dans l'administration publique et 31 points dans les entreprises.

Comme on le voit dans le graphique G5.1.2, la part des employés encouragés est relativement constante dans les administrations publiques formatrices quelle que soit la taille de l'unité. Environ 30% des employés sont soutenus. Ce chiffre est proche de celui calculé pour toutes les unités des administrations publiques; presque toutes les unités s'engagent en effet en faveur de la formation continue.

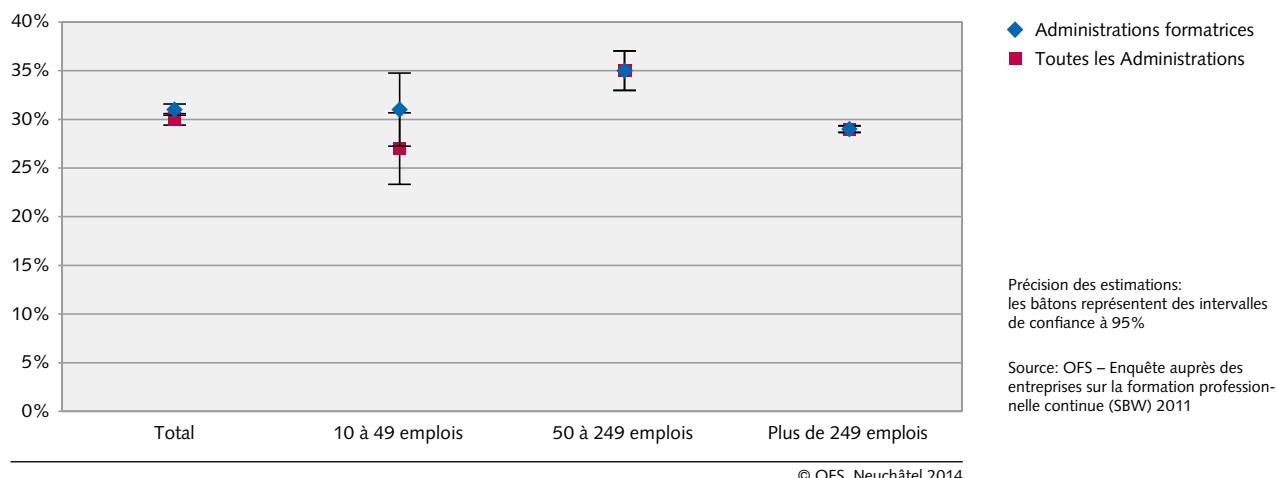
**Administrations publiques avec mesures de formation professionnelle continue selon la taille de l'administration, en 2011**

**G 5.1.1**



**Employés des administrations ayant bénéficié d'un soutien pour leur participation à des cours de formation continue selon la taille de l'administration, en 2011**  
 Part des employés de toutes les administrations et des administrations formatrices (cours uniquement)

G 5.1.2



## 5.2 Prestataires pris en compte pour l'organisation de cours de formation continue

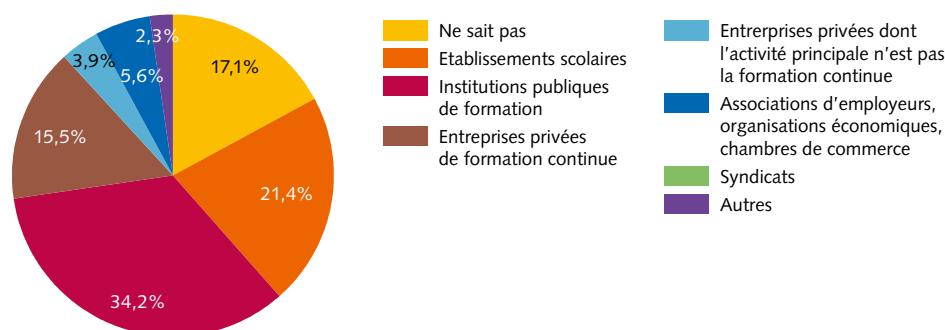
Les principaux prestataires de formation continue pris en considération par les administrations publiques sont les prestataires publics de formation, avec une part de 34% (G5.2.1). Ils sont suivis par les établissements scolaires (21%) et les prestataires privés de formation continue (15%). Si l'on considère la taille des unités publiques (G5.2.2, G5.2.3, G5.2.4), on constate que les unités de 250 employés ou plus prennent en considération les prestataires privés et les institutions publiques de la for-

mation dans des proportions à peu près semblables: 28% ont privilégié les institutions publiques de formation, 27% les prestataires privés. Pour les entreprises, les prestataires privés de formation continue représentent le prestataire le plus important, avec une part de 27% (cf. chapitre 2). Ils sont suivis des établissements scolaires, avec une part de 13%.

## Prestataire le plus important de cours externes dans l'administration, en 2011

Part des administrations formatrices (cours externes uniquement)

G 5.2.1



Précision des estimations: Les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points

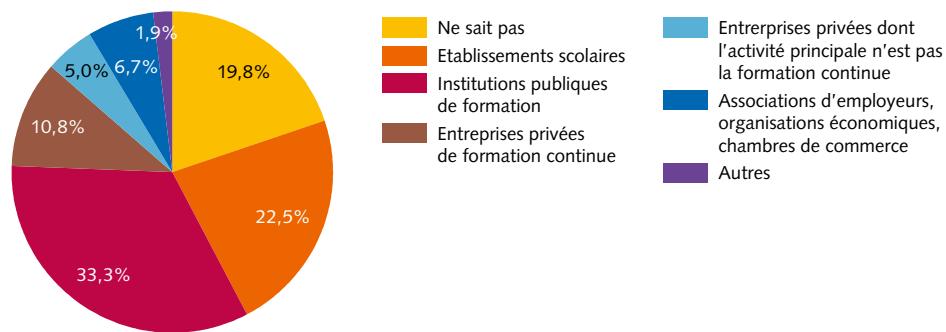
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes dans les administrations comptant de 10 à 49 emplois, en 2011**

Part des administrations formatrices (cours externes uniquement)

G 5.2.2



Précision des estimations: L'estimation pour la catégorie «institutions publiques de formation» se situe dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 10$  points. Le reste des estimations se situe dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points.

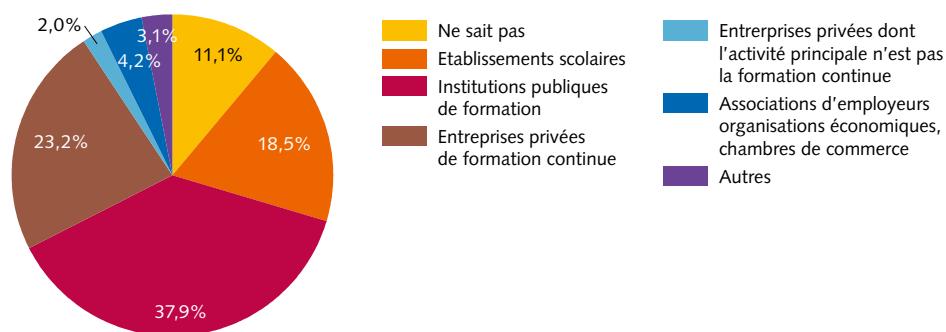
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes dans les administrations comptant de 50 à 249 emplois, en 2011**

Part des administrations formatrices (cours externes uniquement)

G 5.2.3



Précision des estimations: Les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points

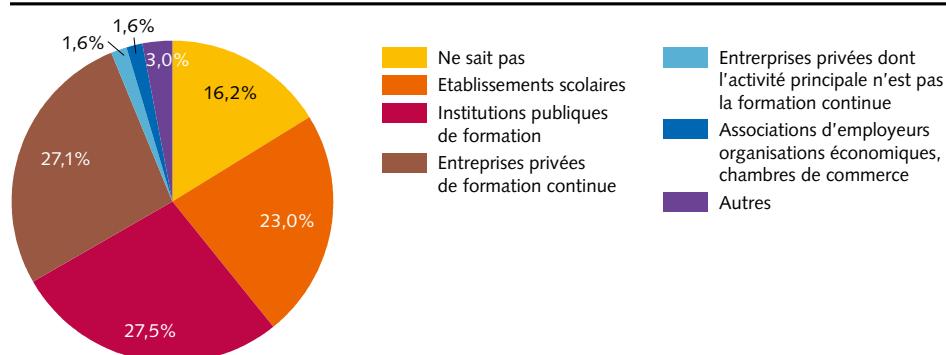
Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

**Prestataire le plus important de cours externes dans les administrations comptant plus de 249 emplois, en 2011**

Part des administrations formatrices (cours externes uniquement)

G 5.2.4



Précision des estimations: Les estimations se situent dans un intervalle de confiance de 95%  $< \pm 5$  points

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

© OFS, Neuchâtel 2014

### 5.3 Budget et dépenses pour cours de formation continue

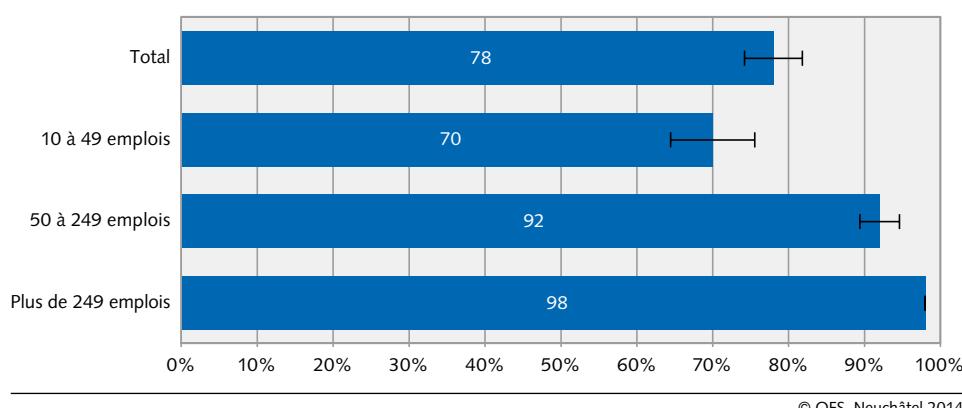
Plus des trois quarts des unités des administrations publiques possèdent un budget pour la formation continue. C'est presque deux fois plus que dans les entreprises. 70% des petites administrations et 98% des grandes administrations disposent d'un budget pour la formation continue, ainsi que l'illustre le graphique G 5.3.1.

Une administration publique active dans la formation continue dépense en moyenne 496 francs par employé. Sans surprise, le montant dépensé est plus élevé par par-

icipant à la formation continue. Il atteint 1592 francs. Il est plus bas dans les petites unités que dans les grandes (1266 francs contre 1724 francs) (G 5.3.2). Dans les entreprises, les dépenses moyennes – de 1376 francs par participant pour les cours de formation continue – sont légèrement plus faibles. Des différences apparaissent cependant selon la taille des entreprises: les dépenses par participant à la formation continue sont plus élevées dans les petites entreprises que dans les petites unités des administrations publiques. Inversement, dans les grandes unités, les dépenses dans l'administration publique sont plus élevées (cf. chapitre 2).

**Administrations disposant d'un budget pour la formation continue selon la taille de l'administration, en 2011**

G 5.3.1

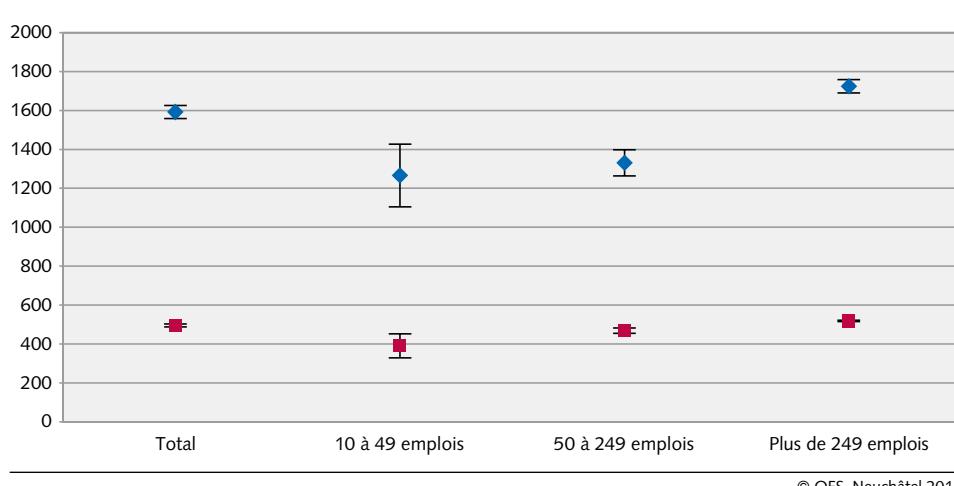


Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

**Dépenses moyennes pour les cours de formation continue par participant à la formation continue et par employé des administrations publiques selon la taille de l'administration, en 2011**

G 5.3.2



Précision des estimations:  
les bâtons représentent des intervalles de confiance à 95%

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

## 5.4 Limitation de l'offre de formation continue

A une écrasante majorité de 98%, les administrations publiques déclarent avoir restreint leur engagement en faveur de la formation continue pendant l'année de référence. Cette part atteint au moins 98%, quelle que soit la taille des unités considérées.

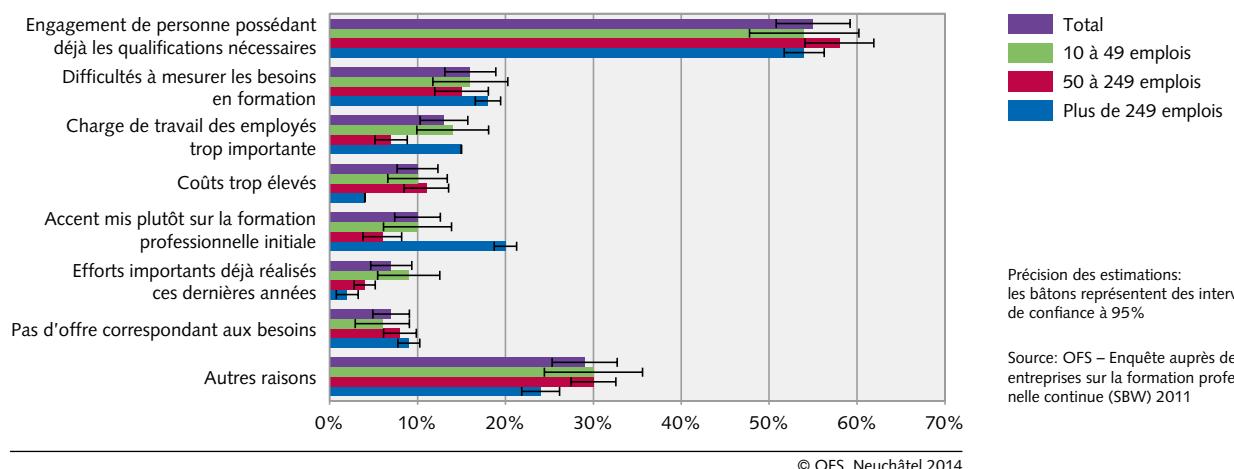
Les raisons à l'origine de la limitation de l'offre de formation continue sont à peu près les mêmes que dans les entreprises. La différence la plus importante concerne la formation professionnelle initiale. La part des entreprises

qui avancent cet argument dépasse de 10 points celle des unités de l'administration publique (cf. graphique G5.4.1 et chapitre 2). Les unités qui renoncent à la formation ne sont pas présentées, car le nombre d'administrations publiques qui entrent dans cette catégorie est négligeable.

### Administrations ayant limité leur offre de formation continue selon la taille de l'administration, en 2011

Part des administrations formatrices (cours uniquement)

G 5.4.1



# 6 Comparaison internationale

L'enquête sur la formation continue en entreprise était menée pour la première fois en Suisse. Pour cette raison, nous ne disposons d'aucune valeur de comparaison avec les années précédentes. Dans d'autres pays européens, en revanche, l'observation statistique de la formation professionnelle continue a parfois une longue tradition. Pour permettre des comparaisons, nous avons situé quelques chiffres clés de l'enquête SBW2011 dans une perspective internationale. La base comparative est la CVTS (Continuing Vocational Training Survey). Coordonnée par Eurostat, cette enquête est menée tous les cinq ans dans les pays membres de l'Union européenne. L'année de comparaison est 2010, car aucune donnée n'a été recueillie en Europe en 2011. Pour améliorer la comparabilité des données, les sections «Entreprises publiques», «Enseignement» et «Santé humaine et action sociale» ont été exclues des calculs ci-après, car elles ne sont pas couvertes dans la plupart des pays européens. Comme Eurostat ne publie pas d'intervalle de confiance, aucune information ne peut être fournie sur la précision statistique des estimations de ce chapitre.

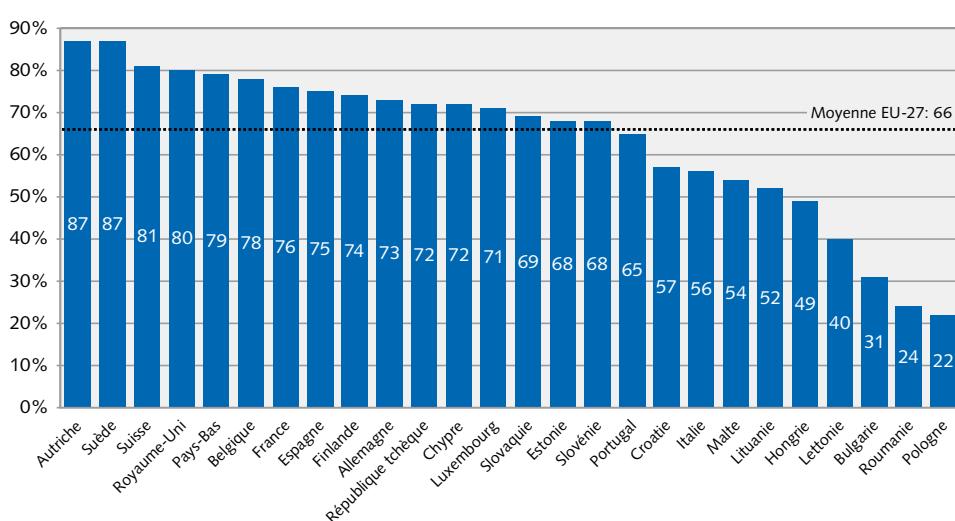
## 6.1 Activités de formation continue des entreprises

En comparaison internationale, la Suisse est l'un des pays où le soutien des entreprises à la formation continue est le plus élevé. Si l'on considère les activités de formation continue des entreprises (toutes les mesures de formation continue, G 6.1.1), les entreprises suisses se classent juste derrière les entreprises d'Autriche et de Suède, qui affichent chacune une part de 87% d'entreprises formatrices. En Suisse, cette part est de 81%.

Si, dans les activités de formation continue des entreprises, on ne considère que les cours soutenus, la Suisse occupe là aussi le devant de la scène. 75% des entreprises suisses encouragent des cours de formation continue. Cette part est similaire en Suède (76%) (G 6.1.2). Par comparaison, le soutien des entreprises suisses aux autres mesures de formation continue (séminaires, conférences, formations en situation de travail, etc.) se situe également au-dessus de la moyenne (G 6.1.3).

Entreprises formatrices en comparaison internationale, 2010

G 6.1.1

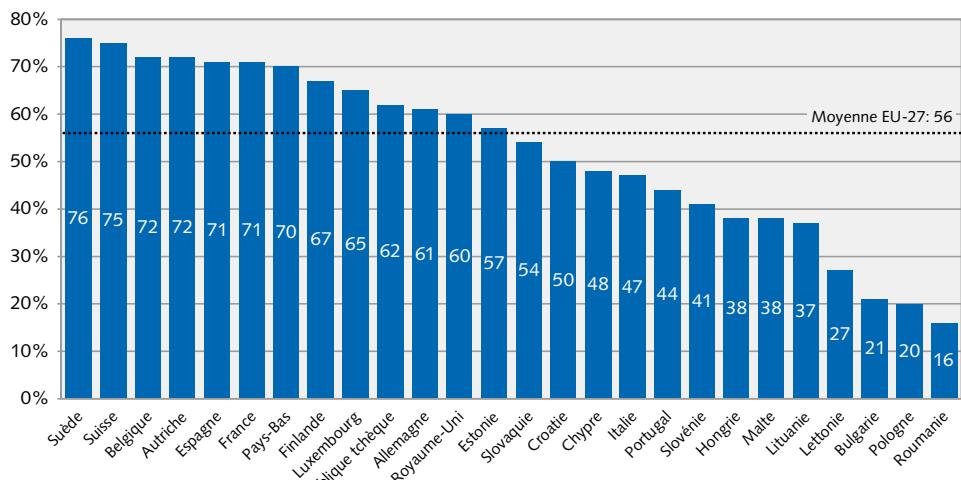


Remarque: Suisse: données 2011, sans les sections économiques O, P, Q

Sources: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

## Entreprises formatrices (cours uniquement) en comparaison internationale, en 2010

G 6.1.2



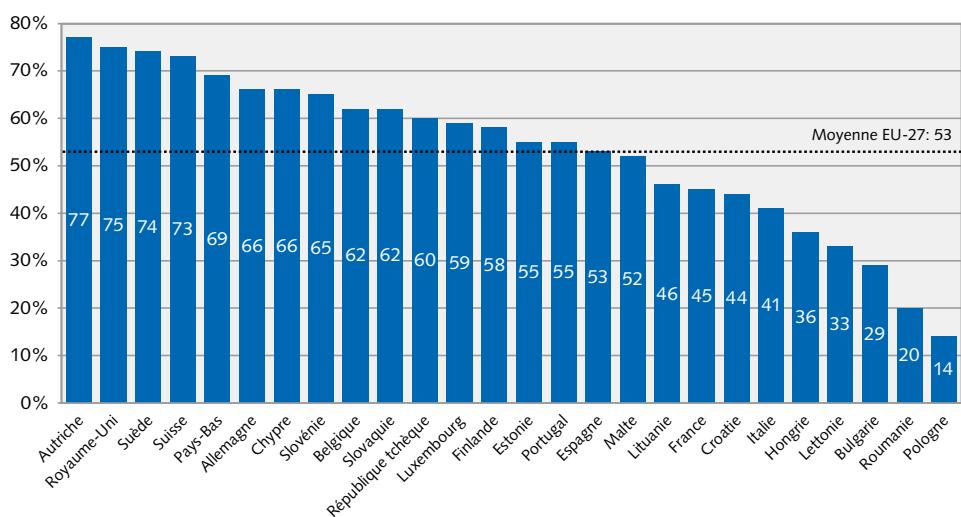
© OFS, Neuchâtel 2014

Remarque: Suisse: données 2011,  
sans les sections économiques O, P, Q

Sources: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

## Entreprises avec mesures de formation professionnelle continue autres que les cours en comparaison internationale, en 2010

G 6.1.3



© OFS, Neuchâtel 2014

Remarque: Suisse: données 2011,  
sans les sections économiques O, P, Q

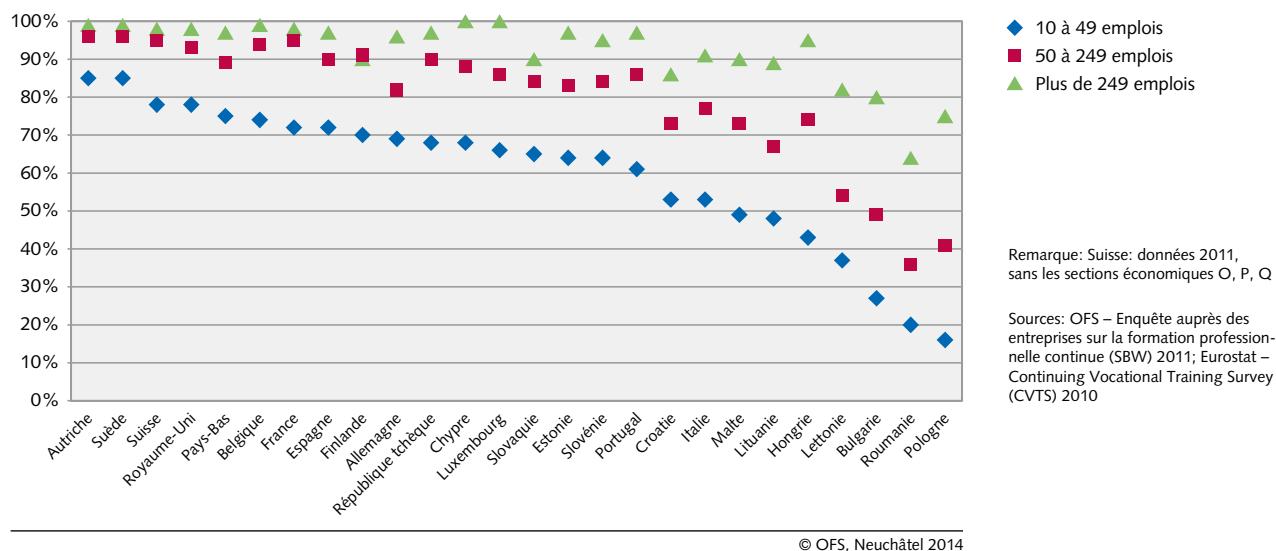
Sources: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

Comme la composition des entreprises par pays varie et que les chiffres dépendent fortement de la taille d'une entreprise, les activités de formation continue sont aussi présentées selon la taille des entreprises. Ici aussi, l'engagement des entreprises suisses est supérieur à la moyenne. La Suisse enregistre 78% de petites entreprises actives dans la formation continue. Elle arrive derrière l'Autriche et la Suède, qui compte chacune 85% de petites entreprises formatrices. En comparaison européenne, 95% des moyennes entreprises en Suisse sont actives dans la formation continue, soit des parts simi-

laires par exemple à celles de l'Autriche et de la Suède, où 96% des moyennes entreprises sont dans ce cas. Dans la plupart des pays, les parts des grandes entreprises formatrices sont très semblables et avoisinent les 100% (G 6.1.4).

## Entreprises formatrices selon la taille de l'entreprise en comparaison internationale, en 2010

G 6.1.4



© OFS, Neuchâtel 2014

Remarque: Suisse: données 2011,  
sans les sections économiques O, P, Q

Sources: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011; Eurostat – Continuing Vocational Training Survey (CVTS) 2010

## 6.2 Coûts de la formation continue

Les différences entre petites, moyennes et grandes entreprises en ce qui concerne la part des coûts directs des cours de formation professionnelle continue dans le total des coûts de la main-d'œuvre sont considérables dans de nombreux pays (G 6.2.1). Aux Pays-Bas, par exemple, la différence entre petites et grandes entreprises atteint 0,5 point de pourcentage (0,8% pour les petites entreprises et 1,3% pour les grandes entreprises). En Suisse, seules les moyennes entreprises enregistrent une part inférieure de 0,2 point à celles des petites et des grandes entreprises, dans lesquelles 0,8% des coûts de la main-d'œuvre sont consacrés à des cours de formation professionnelle continue. Ces faibles écarts indiquent que les entreprises suisses, indépendamment de leur taille, opèrent des investissements en faveur de la formation continue comparables en pourcentage des coûts de leur main-d'œuvre. La part plutôt faible, en comparaison internationale, des coûts de formation continue dans les coûts de la main-d'œuvre en Suisse s'explique peut-être par des niveaux de salaire plus élevés. Ainsi, selon Eurostat, le revenu annuel brut en 2010 s'établissait en Suisse à 56'509 euros (avant les déductions sociales et en données non corrigées du pouvoir d'achat), alors qu'il était par exemple de 45'215 euros aux Pays-Bas, de 36'155 euros en France et de 19'016 euros à Malte.

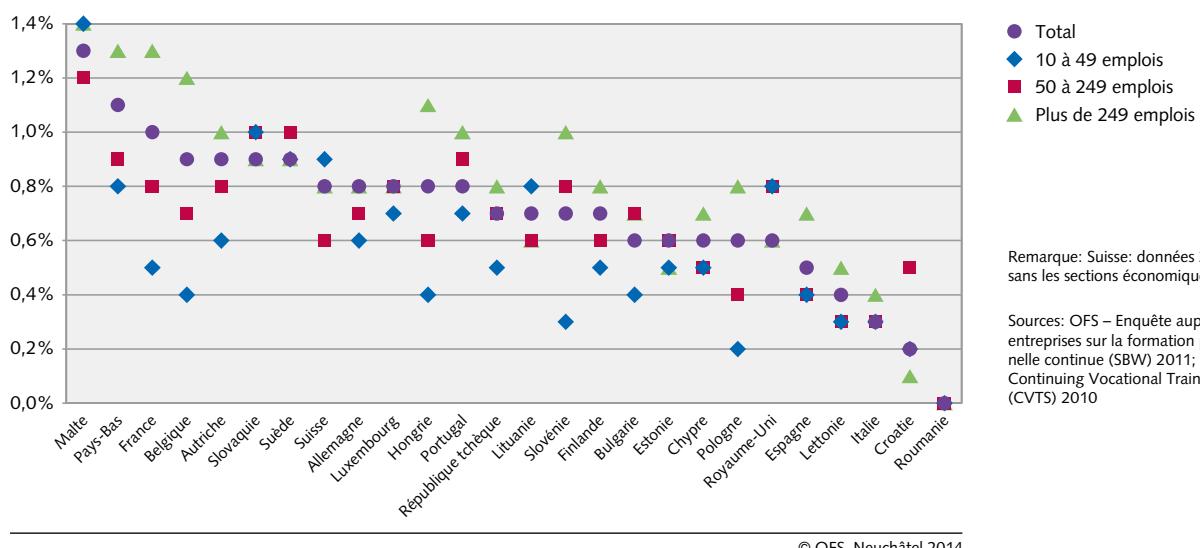
## 6.3 Participation à des cours de formation professionnelle continue encouragés par l'employeur

Comme le montre le graphique G 6.3.1, la proportion élevée d'entreprises suisses qui encouragent la formation continue ne se reflète pas dans le taux de participation aux cours de formation professionnelle continue soutenue par l'employeur. La Suisse, qui affiche un taux de participation des employés de 46% dans les entreprises formatrices, se situe légèrement au-dessous de la moyenne européenne de 48%. Le taux de participation le plus élevé se mesure en République tchèque (70%). La Hongrie affiche le taux de participation le plus bas (27%). Le taux de participation plus faible mesuré en Suisse est peut-être dû à la force de la formation professionnelle initiale en Suisse et/ou à l'existence des investissements privés.

### Coûts directs des cours de formation selon la taille de l'entreprise en comparaison internationale, en 2010

Part dans le total des coûts de la main-d'œuvre des entreprises formatrices (cours uniquement)

G 6.2.1



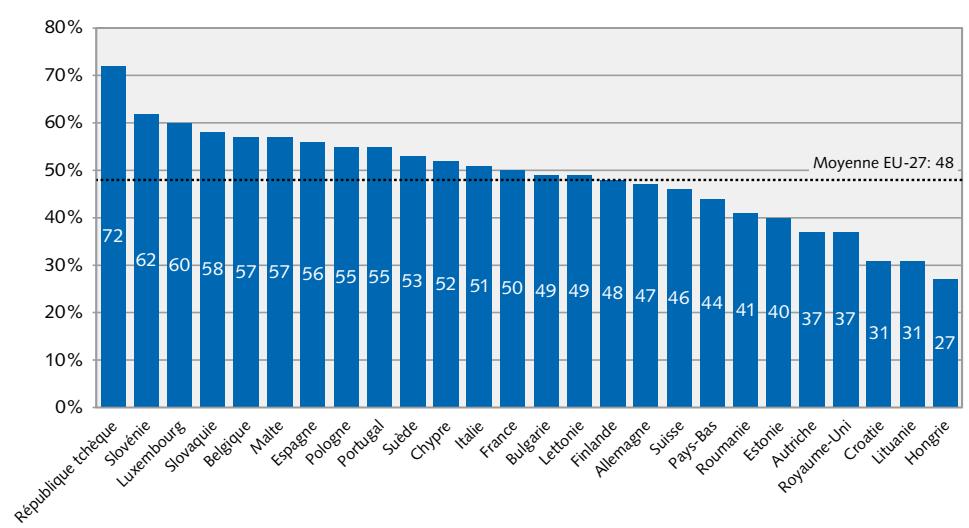
Remarque: Suisse: données 2011,  
sans les sections économiques O, P, Q

Sources: OFS – Enquête auprès des  
entreprises sur la formation professionnelle  
continue (SBW) 2011; Eurostat –  
Continuing Vocational Training Survey  
(CVTS) 2010

© OFS, Neuchâtel 2014

### Effectifs participants à des cours de formation professionnelle continue, en comparaison internationale, en 2010

G 6.3.1



Remarque: Suisse: données 2011,  
sans les sections économiques O, P, Q

Sources: OFS – Enquête auprès des  
entreprises sur la formation professionnelle  
continue (SBW) 2011; Eurostat –  
Continuing Vocational Training Survey  
(CVTS) 2010

© OFS, Neuchâtel 2014

# 7 Méthode

## **Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)**

Le Microrecensement formation de base et formation continue fournit des informations sur les comportements de la population en matière de formation: formation achevée la plus élevée, formation de base et formation continue suivies au cours des douze mois précédent l'enquête, apprentissage autodidacte non institutionnalisé. Les données collectées servent de base à l'observation statistique du secteur de la formation, à la préparation des décisions politiques dans ce domaine et à l'élaboration d'analyses approfondies.

Il s'agit d'une enquête par échantillonnage réalisée par entretiens téléphoniques assistés par ordinateur (CATI). Les personnes ont été tirées au sort dans le registre téléphonique de l'OFS. La participation à l'enquête est facultative.

Au total, 13'616 personnes ont participé à l'enquête en 2011 (taux de réponse: 53% de l'échantillon de 25'735 personnes).

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 auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW)**

L'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) porte sur le soutien apporté par les entreprises suisses à la formation continue des personnes qu'elles emploient. Elle livre des informations sur la nature, l'ampleur et le financement des activités de formation soutenues ainsi que sur la politique des entreprises en matière de formation continue. L'enquête suisse reprend partiellement le questionnaire de la quatrième édition de l'enquête européenne CVTS (Continuing Vocational Training Survey).

L'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue est une enquête écrite par échantillonnage. Les entreprises ont la possibilité de répondre au moyen d'un questionnaire papier ou électronique (eSurvey). La participation à l'enquête est facultative. Les résultats portent sur l'année de référence 2011.

L'univers de base est constitué des entreprises de droit privé et public des sections NOGA B à S qui comptent au moins 10 emplois ainsi que des administrations publiques (communes, cantons, Confédération).

Les unités d'enquête ont été tirées au hasard dans le Registre des entreprises et établissements (REE) en fonction d'un plan d'échantillonnage basé sur la taille et le secteur d'activité (sections NOGA) des entreprises (T 7.1). Les administrations publiques (communales, cantonales et fédérales) ont fait l'objet d'un échantillon séparé. Le taux de réponse brut est de 51%. Les résultats présentés tiennent compte du plan d'échantillonnage et de la non-réponse et ont fait l'objet d'une pondération et d'un calage.

**T7.1 Taux de réponse de l'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue selon la section économique et la taille de l'entreprise, en 2011**

	Population	Echantillon	Cas valides	Exploitation de l'échantillon			
	En nombre absolu			En %			
<b>Secteur privé</b>							
<b>Section économique (NOGA 2008)</b>							
B Industries extractives	51 401	8 545	4 307	50			
C Industrie manufacturière	118	118	47	40			
D/E Production et distribution d'énergie/d'eau	8 814	2 591	1 273	49			
F Construction	556	302	161	53			
G Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	7 026	520	245	47			
H Transports et entreposage	9 331	664	310	47			
I Hôtels et restaurants	1 770	438	222	51			
J Information et communication	4 766	486	192	40			
K Activités financières et d'assurance	1 712	438	241	55			
L/N Activités immobilières, Activités de services administratifs et de soutien	1 754	453	259	57			
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2 546	461	237	51			
O Entreprises publiques	4 509	535	278	52			
P Enseignement	52	52	40	77			
Q Santé humaine et action sociale	1 370	394	230	58			
R/S Arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de services	4 748	666	396	59			
	2 329	430	176	41			
<b>Taille de l'entreprise</b>							
10 à 49 emplois	42 134	5 952	2 991	50			
50 à 249 emplois	7876	1 202	579	48			
Plus de 249 emplois	1 391	1 391	737	53			
<b>Administration publique</b>	1 286	469	329	70			
<b>Total</b>	<b>5 2687</b>	<b>9 014</b>	<b>4 636</b>	<b>51</b>			

Source: OFS – Enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW) 2011

# 8 Bibliographie

Commission paritaire suisse d'application secteur principal de la construction (CPSA), Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, 2012–2015 (CN 2012–2015 étendue), Etat au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Message relatif à la loi fédérale sur la formation continue du 15 mai 2013, FF 2013, 2013.

Messer Dolores et Wolter Stefan C., Les dépenses pour la formation continue en Suisse: une estimation, La Vie économique, 6-2009.

Office fédéral de la statistique OFS, La formation continue en Suisse 2011, Microrecensement formation de base et formation continue 2011, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2012.

Office fédéral de la statistique OFS, La formation tout au long de la vie en Suisse, Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2013.





## Programme des publications de l'OFS

En sa qualité de service central de statistique de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public.

L'information statistique est diffusée par domaine (cf. verso de la première page de couverture); elle emprunte diverses voies:

<i>Moyen de diffusion</i>	<i>Contact</i>
Service de renseignements individuels	058 463 60 11 <a href="mailto:info@ bfs.admin.ch">info@ bfs.admin.ch</a>
L'OFS sur Internet	<a href="http://www.statistique.admin.ch">www.statistique.admin.ch</a>
Communiqués de presse: information rapide concernant les résultats les plus récents	<a href="http://www.news-stat.admin.ch">www.news-stat.admin.ch</a>
Publications: information approfondie	058 463 60 60 <a href="mailto:order@ bfs.admin.ch">order@ bfs.admin.ch</a>
Données interactives (banques de données, accessibles en ligne)	<a href="http://www.stattab.bfs.admin.ch">www.stattab.bfs.admin.ch</a>
Informations sur les divers moyens de diffusion sur Internet à l'adresse <a href="http://www.statistique.admin.ch">www.statistique.admin.ch</a> →Services→Les publications de Statistique suisse	

## Education et science

Dans le domaine de l'éducation, deux sections de l'Office fédéral de la statistique traitent les thèmes suivants:

### **Section Processus de formation (BILD-P)**

- Elèves et diplômes (élèves et étudiants, formation professionnelle et examens finals)
- Etudiants et diplômes des hautes écoles (universitaires, spécialisées et pédagogiques)
- Ressources et infrastructure (enseignants, finances et coûts, écoles)
- Personnel et finances des hautes écoles (universitaires, spécialisées et pédagogiques)

### **Section Système de formation (BILD-S)**

- Perspectives de la formation (élèves, étudiants, diplômes et corps enseignant de tous les niveaux de la formation)
- Formation et marché du travail (compétences des adultes, transition de l'éducation vers le marché du travail, formation continue)
- Système de formation (indicateurs du système de la formation)
- Thèmes spécifiques et activités transversales (p. ex. situation sociale des étudiants)

Ces deux sections diffusent des publications régulières et des études thématiques. Nous vous invitons à consulter notre site Internet. Vous y trouverez également des informations sur les personnes de contact pour vos éventuelles questions.

Quelle importance les entreprises suisses accordent-elles à la formation professionnelle continue? Quels types de mesures 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 première 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 2012 – année de référence 2011). Les résultats sont présentés selon la taille de l'entreprise et la section économique et incluent également les administrations publiques.

**Nº de commande**

1393-1101

**Commandes**

Tél. 058 463 60 60

Fax 058 463 60 61

E-mail: [order@ bfs.admin.ch](mailto:order@ bfs.admin.ch)

**Prix**

14 francs (TVA excl.)

ISBN 978-3-303-15581-3