

15

Education et science

1393-1100

La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2011

Chiffres clés



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Neuchâtel, 2013

La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2011

Introduction

La présente brochure présente les résultats principaux de l'enquête auprès des entreprises sur la formation professionnelle continue (SBW). A travers une série d'indicateurs, elle informe sur les efforts de formation consentis par les entreprises suisses en faveur des personnes qu'elles emploient. C'est la première fois qu'une enquête sur la formation continue est menée auprès des entreprises par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Elle a eu lieu d'octobre à décembre 2012 et portait sur l'année de référence 2011.

La première partie de cette brochure a pour objet les entreprises formatrices. On y montre la part des entreprises qui ont soutenu la formation des personnes qu'elle emploient ainsi que l'ampleur de ce soutien en termes de couverture des employés et de dépenses allouées à la formation de leur personnel. Les principaux prestataires de formation auxquels recourent les entreprises ainsi que la nature des compétences qu'elles recherchent sont aussi présentés.

La seconde partie met l'accent sur les entreprises qui, durant l'année de référence, n'ont pas soutenu de formation auprès des personnes qu'elles emploient et présente les principales raisons de leur choix.

La dernière partie permet de positionner, à l'aide de quelques indicateurs clés, la Suisse par rapport aux autres pays européens.

Les résultats présentés ci-après portent sur les entreprises marchandes de droit privé ou public des sections NOGA B à S comptant au moins dix emplois. Les unités institutionnelles administratives (administrations publiques) n'ont pas été prises en considération dans cette publication.

Formation professionnelle continue (FPC)

La FPC comprend toutes les activités de formation (cours, séminaires, formations en situation de travail, etc.) suivies par les personnes employées des entreprises qui répondent aux deux critères suivants:

- Les activités de formation sont soutenues financièrement au moins partiellement ou de manière indirecte (par exemple, par la possibilité d'effectuer sa formation durant le temps de travail) par l'employeur.
- Les activités de formation sont planifiées et prévues explicitement pour l'apprentissage (l'apprentissage qui s'effectue de manière involontaire ou au hasard n'est pas pris en considération).

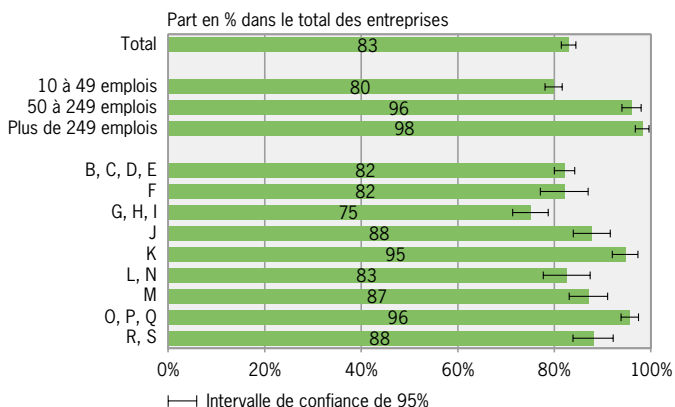
1 Entreprises formatrices

Plus de huit entreprises sur dix déclarent avoir soutenu au moins l'un de leurs collaborateurs pour des activités de formation en 2011, ainsi que le montre le graphique G1. Sans surprise, la part des entreprises formatrices augmente en fonction de leur taille. Elle est de 80% dans les entreprises comptant moins de 50 collaborateurs, alors qu'elle avoisine les 100% parmi les entreprises de plus de 250 collaborateurs.

Les sections de services «Activités financières et d'assurances» et «Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale») se distinguent par une part particulièrement élevée d'entreprises formatrices.

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

G 1



Divisions économiques

B, C, D, E: Industrie manufacturière, industries extractives et autres

F: Construction

G, H, I: Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants

J: Information et communication

K: Activités financières et d'assurance

L, N: Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien

M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques

O, P, Q: Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale

R, S: Autres activités de services

Source: SBW 2011

© OFS

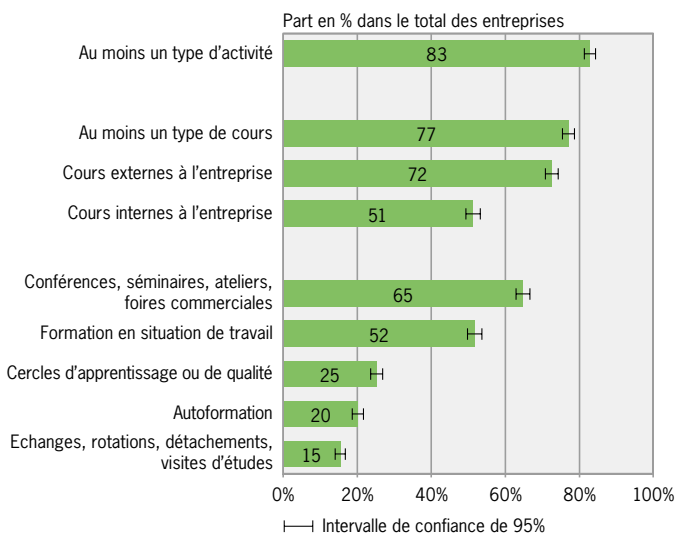
1.1 Activités de formation

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes qu'elles emploient, les entreprises formatrices peuvent se tourner vers une large palette de ressources éducatives. Le graphique G 2 offre un aperçu des différents types d'activités de formation auxquelles ont recours les entreprises.

Les cours sont les activités que les entreprises privilégient pour la formation de leurs employés. Trois quarts des entreprises – ce qui représente presque la totalité des entreprises formatrices – ont soutenu des cours en 2011. Pour la plupart, les entreprises ont recours à des prestataires externes pour les cours suivis par leurs salariés. L'acquisition de compétences par la participation à des cercles d'apprentissage ou de qualité (25%), par l'autoformation (20%) ou par des échanges et des rotations (15%) demeure plus marginale.

Types d'activités de formation soutenues par les entreprises, en 2011

G 2



Source: SBW 2011

© OFS

1.2 Intensité du soutien à la formation

Le soutien aux activités de formation apporté par les entreprises formatrices peut varier en intensité. Les deux indicateurs qui suivent informent sur l'intensité du soutien à la formation en considérant d'une part, la part d'employés concernés par les mesures de formation et, d'autre part, les dépenses directes en matière de formation.

1.2.1 Part des employés soutenus

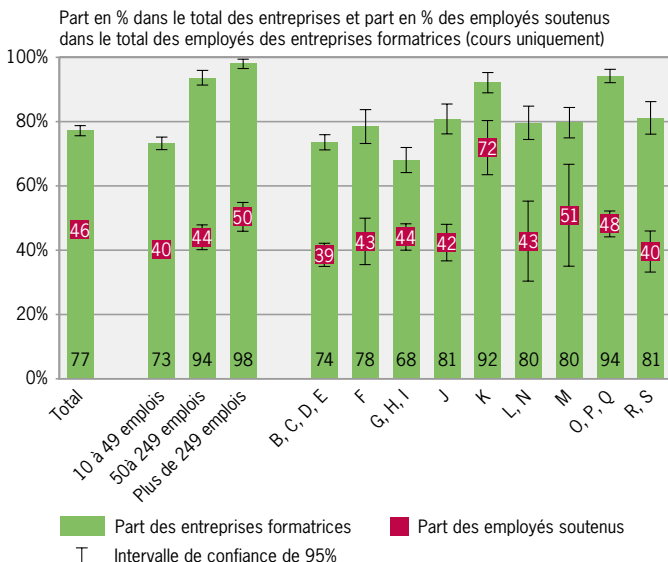
Le graphique G3 met en relation la part des entreprises dont des employés se sont formés grâce à des cours et la part que représentent ces employés dans le total du personnel. Il permet ainsi d'appréhender l'ampleur du soutien en termes de couverture des employés soutenus.

Si environ trois quarts des entreprises ont soutenu la formation continue d'au moins l'un de leurs employés, la part des personnes employées à avoir été soutenues dans ces entreprises s'élève, quant à elle, à 46%¹. Les entreprises formatrices du secteur tertiaire présentent un taux de couverture des employés (49%) significativement plus élevé que celles du secteur secondaire (40%). Avec un taux de 72% d'employés soutenus, la section «Activités financières et d'assurance» se démarque largement des autres secteurs d'activités.

¹ Cette part s'élève à 43% si l'on prend en compte l'ensemble des entreprises et pas uniquement les entreprises formatrices.

Part des entreprises formatrices (cours uniquement) et part des employés soutenus pour leur participation à des cours selon la taille de l'entreprise et la section économique, en 2011

G 3



Divisions économiques

B, C, D, E: Industrie manufacturière, industries extractives et autres

F: Construction

G, H, I: G, H, I: Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants

J: Information et communication

K: Activités financières et d'assurance

L, N: Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien

M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques

O, P, Q: Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale

R, S: Autres activités de services

Source: SBW 2011

© OFS

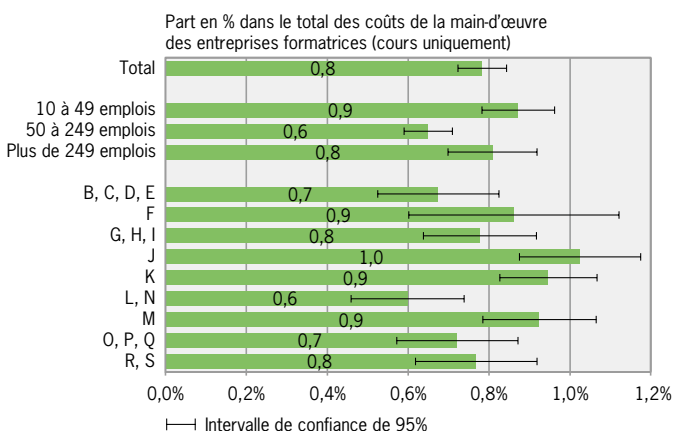
1.2.2 Dépenses en matière de formation

En moyenne, les entreprises formatrices ont dépensé près de 0,8% des coûts de la main-d'œuvre pour soutenir les cours de formation de leurs employés (graphique G 4). Cette part est significativement plus élevée dans les entreprises de petite taille (0,9%) que dans les entreprises comptant de 50 à 249 emplois (0,6%).

Les entreprises formatrices des sections J «Information et communication», K «Activités financières et d'assurances» et M «Activités spécialisées, scientifiques et techniques» sont celles qui investissent le plus dans la formation continue de leurs employés en consacrant respectivement 1%, 0,9% et 0,9% des coûts de leur main-d'œuvre. Elles se distinguent de manière statistiquement significative de la catégorie «Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien» qui présente le taux le plus bas (0,6%).

Coûts directs des cours de formation dans le total des coûts de la main-d'œuvre selon la taille de l'entreprise et la section économique en 2011

G 4



Divisions économiques

B, C, D, E: Industrie manufacturière, industries extractives et autres

F: Construction

G, H, I: G, H, I: Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants

J: Information et communication

K: Activités financières et d'assurance

L, N: Activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien

M: Activités spécialisées, scientifiques et techniques

O, P, Q: Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale

R, S: Autres activités de services

Source: SBW 2011

© OFS

1.3 Compétences recherchées par les entreprises formatrices

L'enquête s'est aussi intéressée aux types de compétences recherchées par les entreprises. Elles pouvaient indiquer toutes les compétences couvertes par les cours de formation professionnelle continue qu'elles ont soutenus et, parmi celles-ci, celle qui avait le plus grand poids dans l'ensemble des heures de cours qu'elles ont soutenues.

Comme le montre le tableau T 1, des cours visant au développement de compétences techniques ou pratiques spécifiques au travail ont été soutenus par près de trois quarts des entreprises formatrices. Ils sont largement en tête devant les cours de relation clients, de management et de travail d'équipe qui ont été soutenus respectivement par 37%, 35% et 35% des entreprises. En moyenne, ce sont 3,4 types de compétences différentes qui ont été ciblées par les entreprises, mais ce nombre varie fortement en fonction de leur taille puisqu'il n'est que de 3,1 dans les petites entreprises alors qu'il s'élève à 6,6 dans les entreprises de plus de 249 personnes.

T1 Compétences recherchées par les entreprises formatrices

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

	Total	10 à 49 emplois	50 à 249 emplois	Plus de 249 emplois
Spécifique au travail	72	70	77	88
Relation clients	37	35	40	61
Travail d'équipe	35	32	43	70
Management	35	29	48 ^a	79
Résolution de problème	27	25	31	52
Informatique (professionnels)	24	22	29	58
Informatique (général)	24	20	30	58
Bureau et administration	23	22	22	42
Langues étrangères	20	14	35	64
Communication verbale et non-verbale	18	14	25	46
Compétences de base en lecture, écriture et mathématiques	3	3	4	8
Autre	23	22	27	32

Précision de l'estimation:

Source: SBW 2011

Sans indication intervalle de confiance à 95% < ±5 points

^a intervalle de confiance à 95% ≥ ±5 points et < ±10 points

1.4 Prestataires des cours de formation professionnelle continue

Les entreprises jouent elles-mêmes un rôle considérable en tant qu'organisatrices de cours de formation professionnelle continue. Près de la moitié d'entre elles a ainsi organisé des cours en interne à l'intention de leurs employés. Pour les cours externes, les entreprises ont la possibilité de se tourner vers différents types de prestataires qui se partagent le marché de la formation continue.

Le plus fréquemment (tableau T2), ce sont les entreprises privées spécialisées dans la formation continue qui sont sollicitées: 57% des entreprises formatrices se sont tournées vers ce type de prestataires et ce taux monte même à 85% si l'on ne considère que les entreprises de plus de 249 employés. Elles sont suivies par les établissements scolaires (hautes écoles, écoles spécialisées supérieures) sollicitées par plus d'une entreprise formatrice sur trois. À l'inverse, les syndicats ne jouent qu'un rôle marginal (3%) en tant que prestataires de formation pour les entreprises.

T2 Prestataires de formation externe sollicités par les entreprises

Part en % dans le total des entreprises formatrices

	Total	10 à 49 emplois	50 à 249 emplois	Plus de 249 emplois
Entreprises privées de formation	57	53	70	85
Etablissements scolaires	36	30	50	78
Autres entreprises privées	30	29	30	43
Associations d'employeurs	29	27	34	41
Institutions publiques de formation	26	23	33	51
Syndicats	3	2	3	10
Autres	15	15	14	23

Précision de l'estimation:

Source: SBW 2011

Sans indication intervalle de confiance à 95% < ±5 points

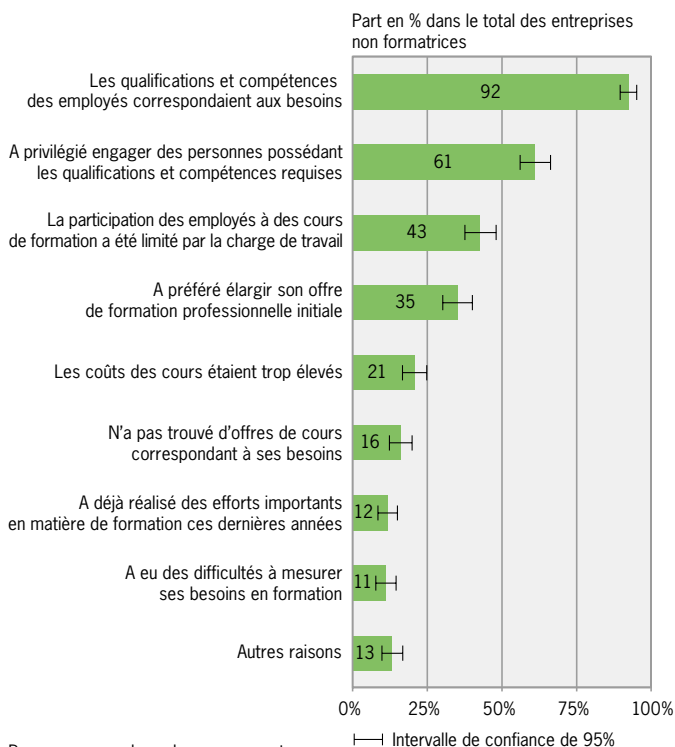
2 Entreprises non formatrices

17% des entreprises de formation n'ont pas soutenu de formation parmi les personnes qu'elles employaient en 2011. Ce sont avant tout les entreprises de petites tailles qui sont concernées puisque cette part est de 20% chez elles, alors qu'elle s'approche de 0% dans les entreprises de plus grande taille (respectivement, 4% dans les entreprises de 50 à 249 employés et 1% dans les entreprises de plus de 250 personnes).

Comme le montre le graphique G 5, la principale raison évoquée par ces entreprises est qu'elles n'en ont pas ressenti le besoin: pour plus de neuf entreprises non formatrices sur dix, les personnes qu'elles employaient disposaient ainsi déjà des compétences et qualifications nécessaires. Le fait de préférer embaucher des personnes qui possédaient les qualifications requises (61%) et de ne pouvoir consacrer suffisamment de temps à la formation à cause de la charge de travail (43%) complètent le trio de tête des raisons les plus fréquemment évoquées.

Raisons de ne pas offrir de formation, en 2011

G 5



Remarque: sans les valeurs manquantes

Source: SBW 2011

© OFS

3 Comparaison internationale

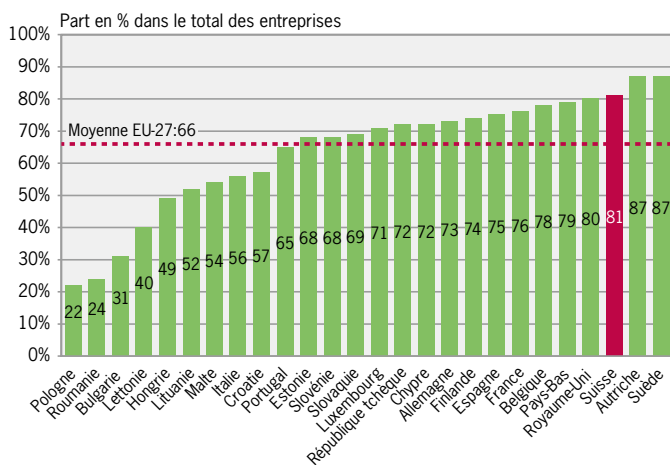
L'enquête suisse a repris en partie le questionnaire de la quatrième édition de l'enquête européenne CVTS (Continuing Vocational Training Survey). Elle permet ainsi, pour quelques indicateurs clé, de positionner la Suisse sur le plan international.

L'enquête CVTS ne couvre pas les sections «Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale» (NOGA O, P et Q). Afin de permettre la comparaison avec les autres pays européens, les entreprises de ces sections n'ont pas été considérées dans les graphiques qui suivent, ce qui explique les légères différences avec les taux présentés auparavant.

Comme le montrent les graphiques G6 et G7, la Suisse – avec d'autres pays tels que l'Autriche et la Suède – fait partie des pays d'Europe qui comptent la plus grande part d'entreprises formatrices, et cela aussi bien en considérant l'ensemble des activités de formations que les cours uniquement.

Entreprises formatrices en comparaison internationale, en 2010

G 6



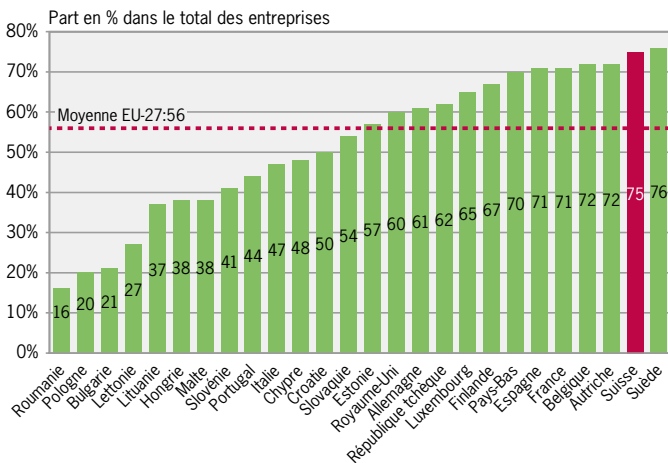
Remarque: Suisse: données 2011, sans les divisions NOGA O, P, Q;
Moyenne EU-27: estimation

Source: EUROSTAT, SBW 2011

© OFS

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

G 7



Remarque: Suisse: données 2011, sans les divisions NOGA O, P, Q;
Moyenne EU-27: estimation

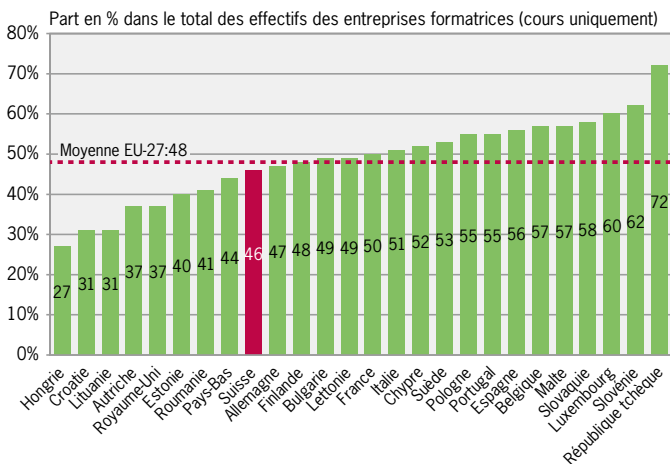
Source: EUROSTAT, SBW 2011

© OFS

Si la Suisse se situe dans le peloton de tête en ce qui concerne la part des entreprises formatrices, elle se situe par contre dans le milieu du classement pour ce qui est de la part des employés soutenus: légèrement en dessous de la moyenne européenne si l'on ne considère que les entreprises formatrices (graphique G8) et légèrement en dessus de la moyenne européenne si l'on considère l'ensemble des entreprises (Suisse: 41%; EU-27: 38%).

Effectifs participant à des cours de formation professionnelle continue, en 2010

G 8



Remarque: Suisse: données 2011, sans les divisions NOGA O, P, Q;
Moyenne EU-27: estimation

Source: EUROSTAT, SBW 2011

© OFS

Définitions principales

L'ensemble de définitions utilisées dans l'enquête est disponible sur le site Internet de l'Office fédéral de la statistique (www.statistique.admin.ch).

Formation professionnelle continue

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 (par exemple, séminaires, conférences, formation en situation de travail, etc.).

Pour être considérée comme formation professionnelle continue, une activité doit correspondre 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 dans un but d'apprentissage ou de formation. 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 n'ont pas été prises en considération.

Coûts directs des cours de formation professionnelle continue

Le montant total des coûts directs des cours de formation professionnelle continue comprend l'ensemble des dépenses engagées par l'entreprise durant l'année de référence dans les quatre catégories suivantes:

- Taxes et frais d'écolage;
- Frais de voyage, d'hébergement et de nourriture;
- Coûts de la main-d'œuvre des formateurs internes;
- Coûts des locaux et du matériel pédagogique;

Les dépenses liées à la formation des personnes engagées sur la base d'un contrat d'apprentissage ou de stage ne sont pas prises en considération.

Coûts de la main-d'œuvre

Les coûts de la main-d'œuvre comprennent:

- Le total des salaires bruts des personnes employées par l'entreprise;
- Les cotisations sociales à charge de l'employeur;
- Les coûts directs des cours de FPC.

L'enquête

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*).

Type d'enquête:

Enquête écrite par échantillonnage. Les entreprises avaient la possibilité de répondre au moyen d'un questionnaire papier ou électronique (eSurvey). La participation à l'enquête était facultative.

Année de référence:

Les résultats portent sur l'année de référence 2011.

Univers de base et unités d'enquête:

Entreprises de droit privé et public comptant au moins 10 personnes employées des sections NOGA B à S.

Echantillons:

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. Les administrations publiques (communales, cantonales et fédérales) ont fait l'objet d'un échantillon séparé et n'ont pas été considérées dans cette publication. Le taux de réponse brut est de 50,4%. 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.

Renseignements:	Office fédéral de la statistique (OFS) Système de formation tél. 032 713 69 55 (français) 032 713 63 60 (allemand) e-mail: weiterbildung@bfs.admin.ch
Commandes:	N° de commande: 1393-1100 tél. 032 713 60 60, fax 032 713 60 61 e-mail: order@bfs.admin.ch
Langues:	Cette brochure est disponible en versions pdf ou imprimées en allemand, français et italien. Langue du texte original: français
Traduction:	Services linguistiques de l'OFS
Graphisme/Layout:	Section DIAM, Prepress/Print
Page de couverture:	OFS; concept: Netthoevel & Gaberthüel, Bienne; photo: © gradt – Fotolia.com